

Министерство науки и высшего образования
Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Луганский государственный университет
имени Владимира Даля»

Институт управления и государственной службы
Кафедра управления персоналом и экономической теории



УТВЕРЖДАЮ:

Директор Института управления и

государственной службы

Р.Г. Харьковский

(подпись)

25 апреля 2023 года

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ

«ЭКОНОМИКА ТРУДА»

По направлению подготовки 38.03.01 Экономика
Профиль подготовки: «Экономика предприятия»

Луганск – 2023

Лист согласования РПУД

Рабочая программа учебной дисциплины «Экономика труда» по направлению подготовки 38.03.01 Экономика – 32 с.

Рабочая программа учебной дисциплины «Экономика труда» составлена с учетом Федерального государственного образовательного стандарта высшего образования по направлению подготовки 38.03.01 Экономика, утвержденного приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от «12» ноября 2015 г. № 1327.

СОСТАВИТЕЛЬ:

старший преподаватель кафедры управления персоналом и экономической теории
Стрижко Е.В.

Рабочая программа дисциплины утверждена на заседании кафедры управления персоналом и экономической теории «21» 03 2023 г., протокол № 13

Заведующий кафедрой
управления персоналом и экономической теории  Чумаченко Г.В.

Переутверждена: « » 20 г., протокол №

Согласована:
Директор института управления и
государственной службы  Харьковский Р.Г.
Переутверждена: « » 20 года, протокол №

Рекомендована на заседании учебно-методической комиссии института управления и
государственной службы «12» 04 2023 г., протокол № 8.

Председатель учебно-методической
комиссии института управления и государственной службы  Резник А.А.

Структура и содержание дисциплины

1. Цели и задачи дисциплины, ее место в учебном процессе

Цель изучения дисциплины – в изучении теоретических основ экономики труда и применении этих знаний для решения актуальных проблем управления трудовым поведением как на макроэкономическом уровне, так и на уровне отдельных трудовых коллективов.

Задачи:

исследование предметной области экономики труда и основных этапов развития экономики труда в России;

изучение особенностей воспроизводства рабочей силы, формирования и использования трудовых ресурсов;

определение сущности и структуры рынка труда;

формулировка основных направлений государственного регулирования рынка труда, занятости населения;

государственное регулирование рынка труда и занятости населения;

исследование элементов организации и методов нормирования труда на предприятии;

изучение основных типов организации оплаты труда на предприятиях, оплаты труда работников бюджетной сферы, форм и систем оплаты труда;

исследование сущности и функций социального контроля в сфере труда, выявление структуры и факторов трудовой адаптации;

обоснование сущности, показателей и методов оценки производительности труда, выявление факторов и резервов роста производительности труда;

классификация показателей уровня и качества жизни, изучение основных принципов формирования системы социальных гарантий, защиты и поддержки населения на современном этапе;

рассмотрение особенностей современного мирового рынка труда, организационно-финансовой основы рынка труда, взаимодействия государства, профсоюзов и предпринимателей с трудовыми массами, целей и задач международной организации труда.

2. Место дисциплины в структуре ООП ВО

Дисциплина «Экономика труда» (Б1.В.24) относится к циклу вариативной части гуманитарных, социальных и экономических дисциплин, которая формирует систему знаний, умений, связанных с формированием целостного представления о развитии человеческого общества и человека.

Содержание дисциплины является логическим продолжением содержания дисциплин: «Экономическая теория», «Макроэкономика», «Микроэкономика», «История экономических учений», «Социология» и служит основой для последующего освоения дисциплин профессионального цикла ООП.

Дисциплина изучается на втором году в третьем семестре и

концентрирует мировоззренческие и организационные аспекты современной экономики, открывая возможности рабочей проблематики оснований профессионального действия в условиях изменяющейся среды.

3. Требования к результатам освоения содержания дисциплины

Код и наименование компетенции	Индикаторы достижений компетенции (по реализуемой дисциплине)	Перечень планируемых результатов
ПК-1. Способен управлять внутрифирменными процессами в производственной организации, в том числе по формированию и использованию материально - технических и трудовых ресурсов	<p>ПК-1.1 Знает требования к формированию и использованию материально - технических и трудовых ресурсов в производственной организации</p> <p>ПК-1.2 Умеет определить эффективную систему и конкретные методы управления персоналом и качеством обслуживания производственных предприятий</p> <p>ПК-1.3 Владеет навыками прогнозирования формирования и использования материально- технических ресурсов в производственной организации</p>	<p>знать:</p> <p>базовые экономические понятия, объективные основы функционирования экономики и поведения экономических агентов;</p> <p>основные типовые методики при расчете экономических и социально-значимых показателей;</p> <p>основные стандарты, действующие в трудовом законодательстве РФ и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права;</p> <p>уметь:</p> <p>анализировать экономическую информацию, необходимую для принятия обоснованных решений в профессиональной сфере;</p> <p>проводить обоснование правильности выбора типовой методики при сборе социально-экономических показателей;</p> <p>принимать обоснованные решения и применять стандарты в профессиональной сфере;</p> <p>владеть:</p> <p>навыками экономического планирования профессиональной деятельности, использования экономических знаний в профессиональной практике;</p> <p>навыками работы с действующей нормативно-правовой базой, используемой для расчетов экономических показателей;</p> <p>навыками экономических расчетов для составления планов, согласно стандартам предприятия и организации.</p>

4. Структура и содержание дисциплины

4.1. Объем учебной дисциплины и виды учебной работы

Вид учебной работы	Объем часов (зач. ед.)	
	Очная форма	Заочная форма
Объем учебной дисциплины (всего)	144 (4 зач. ед)	144 (4 зач. ед)
Обязательная аудиторная учебная нагрузка дисциплины (всего) в том числе:	68	12
Лекции	34	6
Семинарские занятия	-	-
Практические занятия	34	6
Лабораторные работы	-	-
Курсовая работа (курсовой проект)	-	-
Другие формы и методы организации образовательного процесса (расчетно-графические работы, индивидуальные задания и т.п.)	-	-
Самостоятельная работа студента (всего)	76	132
Форма аттестации	экзамен	экзамен

4.2. Содержание разделов дисциплины

Тема 1. НАУЧНО-МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ЭКОНОМИКИ ТРУДА

Предмет курса «Экономика и социология труда». Содержание и задачи курса. Место и роль экономики труда и социально-трудовых отношений в системе социально-общественных наук. Методы изучения основных проблем экономики. Трудовой процесс и его составные части. Труд как фактор производства.

Тема 2. ТРУДОВЫЕ РЕСУРСЫ И ТРУДОВОЙ ПОТЕНЦИАЛ

Понятия о трудовых ресурсах. Фазы воспроизводства. Типы и режимы воспроизводства трудовых ресурсов. Трудовой потенциал как ресурсная категория. Трудовая миграция населения как фактор трансформации трудового потенциала. Проблемы измерения и оценки трудового потенциала.

Тема 3. СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ КАК СИСТЕМА

Сущность социально-трудовых отношений. Основные факторы формирования социально-трудовых отношений. Субъекты и уровни социально-трудовых отношений. Предметы и типы социально-трудовых отношений.

Тема 4. ПРАВОВЫЕ АСПЕКТЫ РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ

Система норм и нормативы труда. Классификация затрат рабочего времени. Исследование затрат рабочего времени. Комплексное обоснование норм труда. Методы нормирования труда и их развитие. Комплексный расчет

длительности и трудоемкости производственных операций. Пересмотр норм и оценка их качества

Тема 5. РЕГУЛИРОВАНИЕ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ ПОСРЕДСТВОМ РАЗРЕШЕНИЯ ТРУДОВЫХ СПОРОВ И КОНФЛИКТОВ

Трудовые споры и конфликты. Разрешение коллективных трудовых споров и конфликтов.

Тема 6. РАБОТНИКИ И РАБОТОДАТЕЛИ И ИХ ОБЪЕДИНЕНИЯ КАК СУБЪЕКТЫ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ

Международное профсоюзное движение: его роль в развитии социально-трудовых отношений. Субъекты социально-трудовых отношений со стороны работников.

Интересы и функции организаций работодателей: международная практика. Субъекты социально-трудовых отношений со стороны работодателей.

Тема 7. ГОСУДАРСТВО: ЕГО РОЛЬ И ЗАДАЧИ В СТАНОВЛЕНИИ И РАЗВИТИИ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ

Основные функции и задачи демократического государства в системе механизма социального партнерства. Роль государства в системе социально-трудовых отношений: опыт стран мира. Роль и задачи государства в становлении и развитии механизма социального партнерства.

Тема 8. ПОЛИТИКА ЗАНЯТОСТИ И РЕГУЛИРОВАНИЕ РЫНКА ТРУДА

Социально-экономическая сущность занятости. Новая концепция занятости. Занятость как элемент социально-экономической политики. Социально-демографические группы в сфере занятости. Трудовая миграция населения. Международный опыт.

Рынок труда: структура и модели. Механизм действия рынка труда. Сегментация и гибкость рынка труда. Национальные рынки труда: соотношение внутреннего и внешнего. Логика становления рынка труда. Предложение и спрос на рынке труда. Безработица.

Тема 9. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ В СИСТЕМЕ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ

Время: его роль и место в жизни человека и общества. Факторы, влияющие на продолжительность рабочего времени. Нестандартные режимы рабочего времени и формы занятости. Сменная организация труда. Нормы МОТ в области рабочего времени.

Тема 10. ПЛАНИРОВАНИЕ ТРУДА В СИСТЕМЕ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ. СИСТЕМА ТРУДОВЫХ ПОКАЗАТЕЛЕЙ

Научно-методические основы планирования труда. Система трудовых показателей. Продуктивность и эффективность как оценочные категории результативности труда. Особенности содержания и динамики эффективности труда. Показатели движущих сил эффективности труда.

Тема 11. УПРАВЛЕНИЕ ПРОДУКТИВНОСТЬЮ ТРУДА

Необходимость комплексного подхода к проблемам продуктивности труда. Планирование и организация – важнейшие функции управления продуктивностью труда. Мотивация продуктивности труда. Значение и сущность контроля в управлении производительностью. Программы повышения производительности.

Тема 12. АНАЛИЗ ФАКТОРОВ, УСЛОВИЙ И ПОКАЗАТЕЛЕЙ ИЗМЕРЕНИЯ ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТИ ТРУДА

Методы измерения производительности труда. Факторы, определяющие динамику продуктивности труда. Резервы повышения производительности труда. Анализ резервов и условий роста производительной силы труда. Нормирование труда как условие объективной оценки его продуктивности.

Тема 13. ОПЛАТА ТРУДА

Сущность и функции заработной платы. Тарифная система. Формы и системы заработной платы. Нормирование труда и его использование в оценке результатов и стимулировании работников. Бестарифная оплата труда. Современные модели организации оплаты труда. Защита заработной платы.

Тема 14. СОЦИАЛЬНОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ. СОЦИАЛЬНАЯ ЗАЩИТА

Сущность социального обеспечения и социальной защиты. Существующие механизмы социальной защиты. Социальное страхование как действенная мера социального обеспечения.

Тема 15. МЕЖДУНАРОДНАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ ТРУДА

Создание и развитие МОТ. Структура и функции МОТ. Основные сферы организационно-практической деятельности МОТ.

4.3. Лекции

№ п/п	Название темы	Объем часов	
		Очная форма	Заочная форма
1	Научно-методологические основы экономики труда	2	1
2	Трудовые ресурсы и трудовой потенциал	2	-
3	Социально-трудовые отношения как система	2	1
4	Правовые аспекты регулирования трудовых отношений	2	1
5	Регулирование социально-экономических отношений посредством разрешения трудовых споров и конфликтов	2	
6	Работники и работодатели и их объединения как субъекты социально-трудовых отношений	2	-
7	Государство: его роль и задачи в становлении и развитии социально-трудовых отношений	2	1
8	Политика занятости и регулирование рынка труда	3	-
9	Рабочее время в системе трудовых отношений	2	-
10	Планирование труда в системе социально-трудовых отношений. Система трудовых показателей.	2	1
11	Управление продуктивностью труда	2	
12	Анализ факторов, условий и показателей производительного труда	3	1
13	Оплата труда	2	-
14	Социальное обеспечение. Социальная защита	2	-
15	Международная организация труда	4	
Итого:		34	6

4.4. Практические занятия

№ п/п	Название темы	Объем часов	
		Очная форма	Заочная форма
1	Методологические подходы к познанию дисциплины	2	1
2	Трудовой потенциал. Экономическая активность населения	2	-
3	Сущность и содержание социально-трудовых отношений. Модели системы регулирования социально-трудовых отношений.	3	1
4	Договорное регулирование социально-трудовых отношений	4	1
5	Уровень жизни и дифференциация доходов	2	-
6	Социальная ответственность и социальный капитал	2	
7	Эффективность труда	2	1
8	Политика доходов и оплата труда	3	-

9	Анализ, отчетность и аудит в сфере труда	3	1
10	Организация труда	2	
11	Интенсивность и производительность труда	3	-
12	Качество трудовой жизни	2	-
13	Нормирование труда	2	1
14	Международная организация труда	2	
Итого:		34	6

4.5. Лабораторные работы не предусмотрены учебным планом.

4.6. Самостоятельная работа студентов

№ п/п	Название темы	Вид СРС	Объем часов	
			Очная форма	Заочная форма
1	Фазы воспроизводства трудовых ресурсов	Самостоятельный поиск источников информации, их изучение. Подготовка к семинарским занятиям, контролю знаний и умений	5	8
2	Качество жизни как основа роста трудового потенциала	Самостоятельный поиск источников информации, их изучение. Подготовка к семинарским занятиям, контролю знаний и умений	5	9
3	Теория человеческого капитала	Самостоятельный поиск источников информации, их изучение. Подготовка к семинарским занятиям, контролю знаний и умений	5	9
4	Концепция достойного труда	Самостоятельный поиск источников информации, их изучение. Подготовка к семинарским занятиям, контролю знаний и умений	5	8
5	Связь развития системы социально-трудовых отношений со стадиями жизненного цикла развития предприятия	Самостоятельный поиск источников информации, их изучение. Подготовка к семинарским занятиям, контролю	5	9

		знаний и умений		
6	Документы по трудовым стандартам, принятые Арабской организацией труда	Самостоятельный поиск источников информации, их изучение. Подготовка к семинарским занятиям, контролю знаний и умений	5	9
7	Функции, которые выполняет Национальная служба посредничества и примирения	Самостоятельный поиск источников информации, их изучение. Подготовка к семинарским занятиям, контролю знаний и умений	5	9
8	Представители работодателей в социальном диалоге на различных уровнях	Самостоятельный поиск источников информации, их изучение. Подготовка к семинарским занятиям, контролю знаний и умений	5	8
9	Задачи органов государственного контроля в сфере социально-трудовых отношений	Самостоятельный поиск источников информации, их изучение. Подготовка к семинарским занятиям, контролю знаний и умений	5	9
10	Особенности модели паритетного участия работников наёмного труда в наблюдательных советах в Германии	Самостоятельный поиск источников информации, их изучение. Подготовка к семинарским занятиям, контролю знаний и умений	5	10
11	Международный опыт программного регулирования занятости	Самостоятельный поиск источников информации, их изучение. Подготовка к семинарским занятиям, контролю знаний и умений	6	10
12	Финансовые рычаги воздействия на занятость населения	Самостоятельный поиск источников информации, их изучение. Подготовка к семинарским занятиям, контролю	5	8

		знаний и умений		
13	Социально незащищенные группы населения и особенности регулирования их социально-трудовых отношений	Самостоятельный поиск источников информации, их изучение. Подготовка к семинарским занятиям, контролю знаний и умений	5	9
14	Виды договоров и соглашений, стороны договорного процесса, порядок. Сроки разработки и содержание договоров	Самостоятельный поиск источников информации, их изучение. Подготовка к семинарским занятиям, контролю знаний и умений	5	8
15	Особенности организации и оплаты труда на малых предприятиях. Обзор опыта.	Самостоятельный поиск источников информации, их изучение. Подготовка к семинарским занятиям, контролю знаний и умений	5	9
Итого:			76	132

4.7. Курсовые работы/проекты не предусмотрены учебным планом.

5. Образовательные технологии

Преподавание дисциплины ведется с применением следующих видов образовательных технологий:

традиционные объяснительно-иллюстративные технологии, которые обеспечивают доступность учебного материала для большинства студентов, системность, отработанность организационных форм и привычных методов, относительно малые затраты времени;

технологии проблемного обучения, направленные на развитие познавательной активности, творческой самостоятельности студентов и предполагающие последовательное и целенаправленное выдвижение перед студентом познавательных задач, разрешение которых позволяет студентам активно усваивать знания (используются поисковые методы; постановка познавательных задач);

технологии развивающего обучения, позволяющие ориентировать учебный процесс на потенциальные возможности студентов, их реализацию и развитие;

технологии концентрированного обучения, суть которых состоит в создании максимально близкой к естественным психологическим особенностям человеческого восприятия структуры учебного процесса и которые дают возможность глубокого и системного изучения содержания учебных дисциплин за счет объединения занятий в тематические блоки;

технологии модульного обучения, дающие возможность обеспечения гибкости процесса обучения, адаптации его к индивидуальным потребностям и особенностям обучающихся (применяются, как правило, при самостоятельном обучении студентов по индивидуальному учебному плану);

технологии дифференцированного обучения, обеспечивающие возможность создания оптимальных условий для развития интересов и способностей студентов, в том числе и студентов с особыми образовательными потребностями, что позволяет реализовать в культурно-образовательном пространстве университета идею создания равных возможностей для получения образования

технологии активного (контекстного) обучения, с помощью которых осуществляется моделирование предметного, проблемного и социального содержания будущей профессиональной деятельности студентов (используются активные и интерактивные методы обучения) и т.д.

Максимальная эффективность педагогического процесса достигается путем конструирования оптимального комплекса педагогических технологий и (или) их элементов на личностно-ориентированной, деятельностной, диалогической основе и использования необходимых современных средств обучения.

6. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины:

а) основная литература:

1. Асалиев, А. М. Экономика труда: Учебное пособие / А.М. Асалиев, Г.Г. Вукович, Л.И. Сланченко. — М.: НИЦ ИНФРА-М, 2019. — 171 с.
2. Байчерова, А.Р. Экономика труда [Электронный ресурс]: Курс лекций / А.Р. Байчерова. – Ставрополь: АГРУС, 2019. –177 с.
3. Бычин, В.Б. Организация и нормирование труда: Учебное пособие / В.Б. Бычин, Е.В. Шубенкова, С.В. Малинин. — М.: НИЦ ИНФРА-М, 2020. — 248 с.
4. Складская, В. А. Экономика труда: Учебник для бакалавров / В. А. Складская. — М.: Издательско-торговая корпорация «Дашков и К°», 2019.

б) дополнительная литература:

1. Бичик С.В., Словарь экономических терминов / С.В. Бичик, А.С. Даморацкая, И.В. Даморацкая - Минск: Выш. шк., 2009. - 271 с. - ISBN 978-985-06-1650-0 - Текст: электронный // ЭБС "Консультант студента": [сайт].
2. Бычин, В. Б. Нормирование труда / В.Б. Бычин, С.В. Малинин, Е.В. Новикова. — М.: НИЦ ИНФРА-М, 2018. — 352 с.
3. Дубровин И.А. Экономика труда: Учебник / И.А. Дубровин, А.С. Каменский.-М.: Издательско-торговая корпорация "Дашков и К", 2020.-232 с.
4. Войтов, А. Г. Эффективность труда и хозяйственной деятельности. Методология измерения и оценки / А. Г. Войтов. — М.: Дашков и К, 2018. — 232 с.
5. Егоршин, А. П. Организация труда персонала: Учебник / А.П. Егоршин, А.К. Зайцев. — М.: ИНФРА-М, 2019. — 320 с.
6. Организация, нормирование и оплата труда [Электронный ресурс]: учебное пособие / И.В. Козел, Н.В. Воробьева, А.Р. Байчерова - Ставрополь: АГРУС Ставропольского гос. аграрного ун-та, 2019. - http://www.studentlibrary.ru/book/stavgau_0014.html.
7. Остапенко, Ю. М. Экономика труда: Учебное пособие / Ю.М. Остапенко. — 2-е изд., перераб. и доп. — М.: НИЦ ИНФРА-М, 2019. — 272 с.
8. Управление человеческими ресурсами организации: теория, процессы, технологии [Электронный ресурс] / Михалкина Е.В. - Ростов н/Д: Изд-во ЮФУ,

2021.<http://www.studentlibrary.ru/book/ISBN9785927509324.html>

9. Шапкин И.Н., Экономическая история. Словарь терминов и понятий: учебное пособие / Шапкин И.Н. - М.: Прометей, 2018. - 92 с. - ISBN 978-5-907003-78-1 - Текст: электронный // ЭБС "Консультант студента": [сайт].

10. Экономика труда и социально - трудовые отношения. / Под ред. Г.Г.Меликьяна, Р.П.Колосовой. - М.: Изд-во ЧЕРО МГУ, 2009.

в) методические рекомендации:

г) интернет-ресурсы:

1. Научная электронная библиотека Elibrary – Режим доступа: URL: <http://elibrary.ru/>

2. Справочная правовая система «Консультант Плюс» – Режим доступа: URL: <https://www.consultant.ru/sys/>

3. Научная библиотека имени А. Н. Коняева – Режим доступа: URL: <http://biblio.dahluniver.ru/>

7. Материально-техническое и программное обеспечение дисциплины

Освоение дисциплины предполагает использование академических аудиторий, соответствующих действующим санитарным и противопожарным правилам и нормам.

Прочее: рабочее место преподавателя, оснащенное компьютером с доступом в Интернет.

Программное обеспечение:

Функциональное назначение	Бесплатное программное обеспечение	Ссылки
Офисный пакет	Libre Office 6.3.1	https://www.libreoffice.org/ https://ru.wikipedia.org/wiki/LibreOffice
Операционная система	UBUNTU 19.04	https://ubuntu.com/ https://ru.wikipedia.org/wiki/Ubuntu
Браузер	Firefox Mozilla	http://www.mozilla.org/ru/firefox/fx
Браузер	Opera	http://www.opera.com
Почтовый клиент	Mozilla Thunderbird	http://www.mozilla.org/ru/thunderbird
Файл-менеджер	Far Manager	http://www.farmanager.com/download.php
Архиватор	7Zip	http://www.7-zip.org/
Графический редактор	GIMP (GNU Image Manipulation Program)	http://www.gimp.org/ http://gimp.ru/viewpage.php?page_id=8 http://ru.wikipedia.org/wiki/GIMP
Редактор PDF	PDFCreator	http://www.pdfforge.org/pdfcreator
Аудиоплеер	VLC	http://www.videolan.org/vlc/

8. Оценочные средства по дисциплине

Паспорт оценочных средств по учебной дисциплине «Экономика труда»

Описание уровней сформированности и критериев оценивания компетенций на этапах их формирования в ходе изучения дисциплины

Этап	Код компетенции	Уровни сформированности компетенции	Критерии оценивания компетенции
Начальный	ПК-1. Способен управлять внутренними процессами в производственной организации, в том числе по формированию и использованию материально-технических и трудовых ресурсов	Пороговый	знать: требования к формированию и использованию материально - технических и трудовых ресурсов в производственной организации
Основной		Базовый	уметь: определить эффективную систему и конкретные методы управления персоналом и качеством обслуживания производственных предприятий
Заключительный		Высокий	владеть: навыками прогнозирования формирования и использования материально- технических ресурсов в производственной организации

Перечень компетенций (элементов компетенций), формируемых в результате освоения учебной дисциплины.

№ п/п	Код компетенции	Формулировка контролируемой компетенции	Индикаторы достижения компетенции (по дисциплине)	Темы учебной дисциплины	Этапы формирования (семестр изучения)
1	ПК-1	Способен управлять внутрифирменными процессами в производственной организации, в том числе по формированию и использованию материально - технических и трудовых ресурсов	ПК-1.1 Знает требования к формированию и использованию материально - технических и трудовых ресурсов в производственной организации	<p>Тема 1. Научно-методологические основы экономики труда</p> <p>Тема 2. Трудовые ресурсы и трудовой потенциал</p> <p>Тема 3. Социально-трудовые отношения как система</p> <p>Тема 4. Правовые аспекты регулирования трудовых отношений</p> <p>Тема 5. Регулирование трудовых отношений посредством разрешения трудовых споров и конфликтов</p> <p>Тема 6. Работники и работодатели и их объединения как субъекты трудовых отношений</p> <p>Тема 8. Политика занятости и регулирование рынка труда</p>	3
			ПК-1.2 Умеет определить эффективную систему и конкретные методы управления	<p>Тема 3. Социально-трудовые отношения как система</p> <p>Тема 4.</p>	

			<p>персоналом и качеством обслуживания производственных предприятий</p>	<p>Правовые аспекты регулирования трудовых отношений Тема 5. Регулирование социально-трудовых отношений посредством разрешения трудовых споров и конфликтов Тема 7. Государство: его роль и задачи в становлении и развитии социально-трудовых отношений Тема 8. Политика занятости и регулирование рынка труда Тема 10. Планирование труда в системе социально-трудовых отношений. система трудовых показателей</p>	
			<p>ПК-1.3 Владеет навыками прогнозирования формирования и использования материально-технических и трудовых ресурсов в производственной организации</p>	<p>Тема 9. Рабочее время в системе трудовых отношений Тема 11. Управление продуктивностью труда Тема 12. Анализ факторов, условий и показателей производительного труда Тема 13. Оплата труда Тема 14. Социальное обеспечение. Социальная защита Тема 15. Международная организация труда</p>	

Показатели и критерии оценивания компетенций, описание шкал оценивания

№ п/п	Код компетенции	Индикаторы достижений компетенции	Планируемые результаты обучения по дисциплине	Контролируемые темы учебной дисциплины	Наименование оценочного средства
1.	ПК-1. Способен управлять внутриведомственными процессами в производственной организации, в том числе по формированию и использованию материально-технических и трудовых ресурсов	ПК-1.1 Знает требования к формированию и использованию материально-технических и трудовых ресурсов в производственной организации	Знать базовые экономические понятия, объективные основы функционирования экономики и поведения экономических агентов; Уметь анализировать экономическую информацию, необходимую для принятия обоснованных решений в профессиональной сфере; Владеть основные стандарты, действующие в трудовом законодательстве РФ и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права.	Тема 1. Научно-методологические основы экономики труда Тема 2. Трудовые ресурсы и трудовой потенциал Тема 3. Социально-трудовые отношения как система Тема 4. Правовые аспекты регулирования трудовых отношений Тема 5. Регулирование трудовых отношений посредством разрешения трудовых споров и конфликтов Тема 6. Работники и работодатели и их объединения как субъекты трудовых отношений Тема 8. Политика занятости и регулирование рынка труда	доклад, сообщение, тестовые задания, разноуровневые задачи и задания, практическое (прикладное задание)

		<p>ПК 1.2 Умеет определить эффективную систему и конкретные методы управления персоналом и качеством обслуживания производственных предприятий</p>	<p>Знать основные типовые методики при расчете экономических и социально-значимых показателей;</p> <p>Уметь проводить обоснование правильности выбора типовой методики при сборе социально-экономических показателей;</p> <p>Владеть навыками работы с действующей нормативно-правовой базой, используемой для расчетов экономических показателей.</p>	<p><i>Тема 3.</i> Социально-трудовые отношения как система Правовые аспекты регулирования трудовых отношений</p> <p><i>Тема 5.</i> Регулирование социально-трудовых отношений посредством разрешения трудовых споров и конфликтов</p> <p><i>Тема 7.</i> Государство: его роль и задачи в становлении и развитии социально-трудовых отношений</p> <p><i>Тема 8.</i> Политика занятости и регулирование рынка труда</p> <p><i>Тема 10.</i> Планирование труда в системе социально-трудовых отношений. система трудовых показателей</p>	<p>доклад, сообщение, тестовые задания, разноуровневые задачи и задания, практическое (прикладное задание)</p>
	<p>ПК-1.3 Владеет навыками прогнозирования формирования и использования материально-технических и трудовых ресурсов в производственной организации</p>	<p>Знать основные стандарты, действующие в трудовом законодательстве РФ и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права;</p> <p>Уметь принимать обоснованные решения и применять стандарты в профессиональной сфере;</p> <p>Владеть навыками экономических расчетов для составления планов, согласно стандартам предприятия и организации.</p>	<p><i>Тема 9.</i> Рабочее время в системе трудовых отношений</p> <p><i>Тема 11.</i> Управление продуктивностью труда</p> <p><i>Тема 12.</i> Анализ факторов, условий и показателей производительного труда</p> <p><i>Тема 13.</i> Оплата труда</p> <p><i>Тема 14.</i> Социальное обеспечение. Социальная защита</p> <p><i>Тема 15.</i> Международная организация труда</p>	<p>доклад, сообщение, тестовые задания, разноуровневые задачи и задания, практическое (прикладное задание)</p>	

1. Типовые тестовые задания (пороговый уровень)

1. Объектом изучения дисциплины «Экономика труда» является:

- а) труд как основа процесса производства материальных и духовных благ;
- б) работники предприятия;
- в) предприятие как место их соединения (труда и работников);
- г) социально-экономические отношения в обществе.

2. Труд – это:

а) процесс перемещения предметов в пространстве, имеющий векторную направленность;

б) сознательная, целенаправленная, целесообразная и полезная (легитимная и востребованная) деятельность человека по получению или созданию жизненных (материальных и нематериальных) благ для удовлетворения личных и (или) общественных потребностей;

в) процесс, совершающийся между человеком и природой, процесс, в котором человек своей собственной деятельностью опосредует, регулирует и контролирует обмен веществ между собой и природой;

г) все утверждения верны.

3. Необходимость изучения экономики труда определяется ...

- а) развитием комплекса общественных наук;
- б) обоснованием эффективности экономики;
- в) повышением эффективности управленческого труда;
- г) ходом общественно-экономического развития.

4. К средствам труда относятся:

- а) орудия труда;
- б) рабочее место;
- в) режим работы;
- г) правильно 1 и 2.

5. Процесс труда включает в себя –

- а) труд, предметы труда, средства труда;
- б) человека, предметы труда, средства труда, здания и сооружения;
- в) орудие труда, рабочее место, режим работы;
- г) производительные силы и производственные отношения.

6. Предметом изучения экономики труда является...

а) изучение поведения работодателей и наёмных работников в ответ на действие экономических и социальных стимулов к труду;

б) изучение процессов, совершающихся между человеком и природой, процессов, в которых человек своей собственной деятельностью опосредует, регулирует и контролирует обмен веществ между собой и природой;

в) система социально-экономических отношений, складывающихся в процессе трудовой деятельности, между работодателем, наёмным работником и государством по поводу организации труда.

7. Не входит в круг проблем изучения экономики труда:

- а) организация оплаты труда, форм и систем оплаты труда;
- б) определение сущности понятий эффективности и производительности труда;
- в) исследование научных основ организации труда;
- г) определение количества персонала, необходимого для создания предприятия.

8. Одной из проблем изучения экономики труда является...

- а) определение количества персонала, необходимого для создания предприятия;
- б) анализ эффективности использования работников предприятия, страны, региона;

- в) анализ формирования и использования человеческого капитала и трудовых ресурсов;
- г) все ответы верны.

9. Любой труд носит...

- а) массовый характер;
- б) коллективный характер;
- в) общественный характер;
- г) личный характер.

10. Процесс проявления внутренней (психической) и внешней (физической) активности, направленный на удовлетворение каких-либо потребностей - это...

- а) труд;
- б) деятельность;
- в) работа;
- г) все ответы верны.

11. Главным условием трудовой деятельности является наличие...

- а) орудий труда;
- б) рабочего места;
- в) рабочей силы;
- г) производственных отношений.

12. Возникающее в сознании работника внутреннее побуждение к трудовому поведению называется...

- а) потребность;
- б) желание;
- в) мотив;
- г) стимул.

13. Мотивация –это...

- а) побуждение к действию;
- б) способность человека деятельно удовлетворять свои потребности;
- в) ощущение нехватки чего-либо, материального или духовного;
- г) возникающее в сознании работника внутреннее побуждение к трудовому поведению.

14. Повседневное трудовое поведение характеризуется тремя укрупненными элементами мотивационного ядра:

- а) мотивы обеспеченности, мотивы призвания и мотивы престижа;
- б) мотивы благополучия, мотивы признания и мотивы роста;
- в) мотивы благополучия, мотивы престижа и мотивы карьерного роста;
- г) мотивы самоутвердиться.

15. Основные теории мотивации можно разделить на:

- а) общественные и индивидуальные;
- б) внешние и внутренние;
- в) содержательные и процессуальные;
- г) все ответы верны;

16. Определение внутренних побуждений (потребностей), которые заставляют людей действовать установленным способом – такова основная мысль...

- а) общественных теорий мотивации;
- б) содержательных теорий мотивации;
- в) процессуальных теорий мотивации;
- г) нормативных теорий мотивации.

17. Поведение личности зависит от его восприятия и ожиданий, связанных с данной ситуацией, и возможных последствий выбранного им типа поведения – такова основная мысль...

- а) общественных теорий мотивации;

- б) содержательных теорий мотивации;
- в) процессуальных теорий мотивации;
- г) нормативных теорий мотивации.

18. Назовите внешний фактор, направленный на формирование или усиление мотивов трудового поведения. Это –

- а) потребность;
- б) желание;
- в) мотив;
- г) стимул.

19. Выделите формы управления трудом:

- а) государственные, договорные, общественной активности;
- б) государственные, предприятия, индивидуальные;
- в) общественные, индивидуальные, директивные;
- г) административные.

20. Назовите уровни управления трудом:

- а) государственный;
- б) международный;
- в) предприятия;
- г) только 1,2 и 5.

21. Назовите категорию экономики труда, которая рассматривается как совокупность качеств, определяющих производительность и которые могут стать источником дохода для человека, семьи, предприятия и общества:

- а) рабочая сила
- б) трудовой потенциал
- в) человеческий капитал
- г) трудовые ресурсы

22. Способность человека к труду это –

- а) наличие рабочей силы;
- б) трудовой потенциал;
- в) человеческий капитал;
- г) трудовые ресурсы.

23. Часть населения, обладающая необходимыми физическим и интеллектуальным развитием, способностями и знаниями для работы в какой-либо сфере приложения труда.

- а) рабочая сила;
- б) трудовой потенциал;
- в) человеческий капитал;
- г) трудовые ресурсы.

24. Определите численность трудовых ресурсов.

Исходные данные. Население трудоспособного возраста составляет 80 млн. человек, в том числе неработающие инвалиды I и II групп – 1,2 млн. человек; работающие подростки – 0,1 млн. человек, работающие пенсионеры – 4,5 млн. человек.

- а) 85,8 млн. чел;
- б) 74,2 млн. чел;
- в) 83,4 млн. чел;
- г) 78,3 млн. чел.

25. Определите численность населения в трудоспособном возрасте к концу планируемого года, если его численность на начало планируемого года составила 1 млн. человек; численность населения, вступающего в трудоспособный возраст, – 30 тыс. человек; численность населения, выходящего за пределы трудоспособного возраста, – 22 тыс. человек; а число умерших в трудоспособном возрасте – 5 тыс. человек; механический прирост населения в трудоспособном возрасте – 3 тыс. человек

- а) 1006 тыс. чел.;
- б) 1016 тыс. чел.;
- в) 1030 тыс. чел.;
- г) 1050 тыс. чел.

26. Совокупная общественная способность к труду, потенциальная трудовая дееспособность общества – это:

- а) рабочая сила;
- б) трудовой потенциал общества;
- в) человеческий капитал страны;
- г) трудовые ресурсы страны.

27. Количественные характеристики трудового потенциала общества:

- а) численность трудоспособного населения (трудовые ресурсы);
- б) количество рабочего времени, отрабатываемое трудоспособным населением;
- в) состояние здоровья;
- г) профессионально-квалифицированный уровень трудоспособного населения.

28. Показатели использования трудовых ресурсов определяются ...

- а) качественными характеристиками;
- б) количественными параметрами;
- в) относительными показателями;
- г) приведенными показателями.

29. Положительная разница между числом родившихся и числом умерших называется:

- а) естественный прирост населения;
- б) простое воспроизводство населения;
- в) суженное воспроизводство населения;
- г) естественное движение населения.

30. Для выявления основных тенденций демографического развития и формирования трудовых ресурсов используются специальные показатели, к которым относятся:

- а) естественный прирост населения;
- б) коэффициент ожидаемой продолжительности жизни;
- в) коэффициент депопуляции населения;
- г) правильно 2 и 3.

31. К принципам, лежащим в основе демографической политики, относятся:

- а) отсутствие дискриминации по отношению к какой-либо группе населения;
- б) обеспечение необходимых условий со стороны государства для свободного выбора каждым человеком решения относительно того или иного демографического события;
- в) дифференциация демографической политики;
- г) правильно все.

32. К трудовым ресурсам относятся:

- а) население в трудоспособном возрасте, за исключением неработающих инвалидов труда и войны 1-й и 2-й групп и неработающих лиц трудоспособного возраста, получивших пенсии по старости на льготных условиях;
- б) население моложе и старше трудоспособного возраста, занятое в народном хозяйстве;
- в) занятые и безработные;
- г) правильно 1 и 2.

33. Численность экономически неактивного населения включает следующие категории:

- а) учащиеся и студенты, слушатели и курсанты, посещающие дневные учебные заведения;

б) лица, получающие пенсии по старости и на льготных условиях, а также получающие пенсию по случаю потери кормильца при достижении ими пенсионного возраста;

в) лица, занятые ведением домашнего хозяйства, уходом за детьми, обслуживанием больных родственников;

г) лица, отчаявшиеся найти работу, т.е. прекратившие поиск работы, исчерпавшие все возможности ее получения, но которые могут и готовы работать;

34. Члены общества, рассматриваемые с точки зрения их способности осуществлять высшую деятельность, то есть, создавать информационные продукты составляют:

а) трудовой потенциал общества;

б) человеческий капитал страны;

в) трудовые ресурсы страны;

г) человеческие ресурсы страны.

35. Пассивная государственная политика регулирования рынка труда включает следующие меры:

а) регистрацию ищущих работу, определение размера пособия по безработице, организацию системы предоставления пособия по безработице, осуществление не денежных форм поддержки безработных и членов их семей;

б) помощь при трудоустройстве, содействие в профессиональной подготовке, развитие самозанятости, профессиональное консультирование;

в) организацию новых рабочих мест, создание служб занятости, повышение пособия по безработице;

г) верно всё.

36. Активная государственная политика регулирования рынка труда включает следующие меры-

а) регистрацию ищущих работу, определение размера пособия по безработице, организацию системы предоставления пособия по безработице, осуществление не денежных форм поддержки безработных и членов их семей;

б) помощь при трудоустройстве, содействие в профессиональной подготовке, развитие самозанятости, профессиональное консультирование;

в) организацию новых рабочих мест, создание служб занятости, повышение пособия по безработице;

г) верно 2 и 3.

37. Неработающий человек, который надеется вскоре снова получить работу:

а) относится к разряду занятых;

б) относится к безработным;

в) рассматривается как не полностью занятый;

г) рассматривается как потерявший работу.

38. Рынок труда –

а) это система общественных отношений, связанных с наймом и предложением труда, т.е. с его куплей и продажей;

б) это также экономическое пространство – сфера трудоустройства, в котором взаимодействуют покупатели и продавцы специфического товара – труд;

в) это механизм, обеспечивающий согласование цены и условий труда между работодателями и наемными работниками и регулирующий его спрос, и предложение;

г) все ответы верны.

39. Соотношение спроса и предложения труда, определяющее ставки заработной платы на конкретные виды труда и уровень занятости населения, формирует ...

а) конъюнктуру рынка труда;

б) инфраструктуру рынка труда;

- в) систему социальной защиты;
- г) равновесную цену на труд.

40. Как называется конъюнктура рынка труда, когда рынок труда испытывает недостаток предложения труда

- а) трудодефицитная;
- б) трудоизбыточная;
- в) положительная;
- г) отрицательная.

41. Как называется конъюнктура рынка труда, когда на рынке труда имеется большое число безработных и, соответственно, избыток предложения труда

- а) трудодефицитная;
- б) трудоизбыточная;
- в) положительная;
- г) отрицательная.

42. Как называется конъюнктура рынка труда, при которой спрос на труд соответствует его предложению:

- а) трудодефицитная;
- б) трудоизбыточная;
- в) положительная;
- г) равновесная.

43. Как называется рынок труда, который включает всех безработных, зарегистрированных в государственных службах занятости, а также выпускников государственной службы профессионального образования...

- а) внешний;
- б) внутренний;
- в) открытый;
- г) первичный.

44. Как называется рынок труда, который включает в себя работников, формально занятых на предприятиях и в организациях, но используемых неполное рабочее время...

- а) внешний;
- б) внутренний;
- в) открытый;
- г) скрытый.

45. Как называется рынок труда, который предполагает свободное перемещение работников между предприятиями в виде текучести кадров...

- а) внешний;
- б) внутренний;
- в) открытый;
- г) вторичный.

46. Как называется рынок труда, который основан на горизонтальной и вертикальной мобильности работников внутри предприятия (фирмы):

- а) внешний;
- б) внутренний;
- в) открытый;
- г) теневой.

Методические рекомендации:

При использовании формы текущего контроля «Тестирование», студентам могут предлагаться задания на бумажном носителе.

Критерии и шкала оценивания по оценочному средству «тестирование»

Шкала оценивания (интервал баллов)	Критерий оценивания
5	85 -100% правильных ответов
4	71-85% правильных ответов
3	61-70% правильных ответов
2	60% правильных ответов и ниже

1. Вопросы для обсуждения (в виде докладов и сообщений) *(пороговый уровень)*

1. Развитие экономики труда в советский период.
2. Экономика труда: взгляд с позиций классической политической экономии.
3. Институциональное направление исследований в современной экономике труда: проблемы и перспективы.
4. Экономика труда в системе экономических наук.
5. Трудовые проблемы в постиндустриальной экономике.
6. Нобелевские лауреаты в области экономики труда.
7. Проблемы использования трудового потенциала на современном этапе.
8. Трудовой потенциал организации и его эффективное использование.
9. Воспроизводство трудовых ресурсов.
10. Демографические аспекты воспроизводства трудовых ресурсов.
11. Влияние миграции на состав трудовых ресурсов в современной экономике.
12. Воздействие системы образования на рынок труда.
13. Политика отечественных компаний в области обучения персонала: возможности и ограничения.
14. Человеческий капитал: формирование и использование.
15. Особенности инвестиций в человеческий капитал.
16. Отдача от инвестиций в человеческий капитал: сравнительный анализ.
17. Развитие нестандартной занятости в современной экономике.
18. Структура занятости в современной экономике как индикатор прогрессивного развития.
19. Особенности рынка труда на современном этапе. Динамика занятости.
20. Молодежь на рынке труда: проблемы и перспективы.
21. Межстрановые сопоставления рынков труда.
22. Организация труда как социотехническая система. Подходы к организации труда.
23. Организация труда в информационной экономике.
24. Безопасность труда в Концепции достойного труда.
25. Индивидуализация норм труда: проблемы и перспективы
26. Компенсационный пакет: сущность и структура.
27. Глобализация и бедность населения.
28. Роль социальной политики в повышении уровня жизни населения.
29. Стратегии преодоления бедности в различных странах: общее и особенное.
30. Основные концепции развития трудовых отношений.
31. Роль теории контрактов в исследовании трудовых отношений.
32. Значение опыта MOT. MOT и развитие трудовых отношений.

Критерии и шкала оценивания по оценочному средству «доклад, сообщение»

Шкала оценивания (интервал баллов)	Критерий оценивания
5	Доклад (сообщение) представлен(о) на высоком уровне (студент в полном объеме осветил рассматриваемую проблематику, привел аргументы в пользу своих суждений, владеет профильным понятийным (категориальным) аппаратом и т.п.)
4	Доклад (сообщение) представлен(о) на среднем уровне (студент в целом осветил рассматриваемую проблематику, привел аргументы в пользу своих суждений, допустив некоторые неточности и т.п.)
3	Доклад (сообщение) представлен(о) на низком уровне (студент допустил существенные неточности, изложил материал с ошибками, не владеет в достаточной степени профильным категориальным аппаратом и т.п.)
2	Доклад (сообщение) представлен(о) на неудовлетворительном уровне или не представлен (студент не готов, не выполнил задание и т.п.)

2. Разноуровневые задачи и задания

(базовый уровень)

Задание 1. Установите соответствие между представителями экономических школ и их вкладом в развитие экономики труда

<i>Вклад в развитие экономики труда</i>	<i>Представители</i>
Законы производного спроса	Мак-Клеланд
Теория человеческого капитала	А. Смит и др.
Институты в системе трудовых отношений	А. Маршалл
Теории внутренних рынков труда	Дж. Коммонс
Модель «экономического» человека	Г. Беккер
Содержательная теория мотивации	П. Дорингер, М. Пайор

Задание 2. Познакомьтесь с существующими подходами к оценке трудовых ресурсов и трудового потенциала. «Ряд экономистов считают возможным оценивать трудовые ресурсы по фактической или нормативной оплате труда, затратам на воспроизводство трудовых ресурсов до момента их вовлечения в производственный процесс, по величине среднегодовой продолжительности труда и среднего периода трудовой активности. Некоторые экономисты считают, что трудовой потенциал можно измерить трудовым вкладом занятых в общественном производстве при оптимальном использовании их возможностей. При этом критериальным показателем использования трудового потенциала может быть прирост национального дохода. Имеются предложения оценки трудового потенциала через все виды энергии (механической, химической, биологической), которые затрачиваются в процессе труда». Обоснуйте свою позицию по данному вопросу.

Задание 3. Население страны на 01.01.2009 г. составило 141904 тыс. чел., а на 01.01.2010 – 141914 тыс. чел. В течение года в области родилось 1761,7 чел. и умерло 2010,5 чел. За этот же год в страну въехало на постоянное жительство 279907 чел. и выехало за пределы страны 32458 чел. Определить коэффициенты, характеризующие интенсивность и результаты естественного и механического движения населения страны.

Задание 4. Численность трудовых ресурсов региона на начало года составила 1800 тыс. чел. В течение года в рабочий возраст вступили 160 тыс. подростков; 180 тыс. чел. достигли пенсионного возраста, из них 100 тыс. чел. продолжали работать (в течение года); 10 тыс. чел. из состава трудовых ресурсов перешли на инвалидность 1-й и 2-й групп, а 80 тыс. чел. умерло. Сальдо механического движения трудовых ресурсов за год составило +25 тыс. чел. Определить изменения в численности трудовых ресурсов региона за год и численность их на конец года.

Задание 5. Иван в настоящее время работает и имеет годовой доход 80000 руб. Он намеревается посещать годовой учебный курс по ремонту автомобильных механизмов, который будет включать стоимость книг и подготовки и составит 10000 руб. Иван подсчитал, что пройденный курс увеличит его заработка до 130000 руб. в каждом из трех лет, следующих за окончанием курса. После окончания этих трех лет Иван собирается уехать в другой город. Текущая ставка процента составляет 10%. Является ли экономически целесообразным обучение на курсах для Ивана?

Задание 6. Установите соответствие между критериями и видами занятости населения.

1. Тип отношений собственности	Занятость умственным трудом
2. Демографический критерий	Занятость на частных предприятиях
3. Характер труда	Занятость в непроизводственной сфере
4. Сфера деятельности	Занятость подростков
5. Отрасль экономики	Вторичная занятость
6. Территориальный критерий	Занятость в сельском хозяйстве

Задание 7. В 70-е годы Швеция разработала несколько новых стратегий для рынка труда, влияющих на увольнения. Три из них заслуживают особого внимания. Первая: предприятия, которые при спаде производства вместо увольнения работников организовывали для них обучение на месте работы, получали государственные субсидии. Вторая: все работники должны были получать, по крайней мере, за месяц уведомление об увольнении. Третья: уволенные работники должны были пользоваться приоритетным правом при появлении у прежнего работодателя новых рабочих мест. Какие вероятные последствия могут иметь эти стратегии для заработной платы, занятости и безработицы в долгосрочном периоде?

Задание 8. «Добровольная безработица не может существовать. Если человек уходит с работы и предпочитает не наниматься на существующие вакансии, то с точки зрения модели предложения труда у него резервная заработная плата превышает рыночную заработную плату. И тогда он не безработный и относится к категории экономически неактивного населения». Обсудите это высказывание.

Задание 9. Сколько дней требуется для выполнения заказа на изготовление двух партий изделий: изделие А – 1850 единиц, при производстве которого подготовительно-заключительное время в смену составляет 7,6 мин, основное машинное время на изготовление 1 детали – 6,5 мин, вспомогательное – 2,02 мин, время технического обслуживания рабочего места 1,5% от основного времени, время организационного обслуживания 1,3% от оперативного времени, время на отдых и личные надобности – 5% оперативного времени. Изделие В – 2650 единиц, при производстве которого предварительно-заключительное время в смену составляет 10,3 мин, основное машинное время на изготовление одной детали 12,5 мин, вспомогательное – 5,06 мин, время

технического обслуживания рабочего места – 2,5% от основного времени, время организационного обслуживания – 1,5% от оперативного времени, время на отдых и личные надобности – 5% оперативного времени. Продолжительность смены – 8 часов, в вашем распоряжении 30 работников и 15 универсальных станков, которые могут работать в три смены.

Задание 10. Студентам предлагается разработать собственную программу управления производительностью труда на предприятии.

Критерии и шкала оценивания по оценочному средству «разноуровневые задания и задачи»

Шкала оценивания (интервал баллов)	Критерии оценивания
5	Обучающийся полностью и правильно выполнил задание. Показал отличные знания, умения и владения навыками применения их при решении задач в рамках усвоенного учебного материала. Работа оформлена аккуратно в соответствии с предъявляемыми требованиями
4	Обучающийся выполнил задание с небольшими неточностями. Показал хорошие знания, умения и владения навыками применения их при решении задач в рамках усвоенного учебного материала. Есть недостатки в оформлении работы
3	Обучающийся выполнил задание с существенными неточностями. Показал удовлетворительные знания, умения и владения навыками применения их при решении задач
2	Обучающийся выполнил задание неправильно. При выполнении обучающийся продемонстрировал недостаточный уровень знаний, умений и владения ими при решении задач в рамках усвоенного учебного материала

3. Практическое (прикладное) задание (заключительный уровень)

Практическое задание 1.

1. Попробуйте разделить в рассмотренной теме проблемы на экономико-трудовые и связанные с функционированием системы трудовых отношений.

2. Попробуйте построить собственную классификацию, рассмотренных в данной теме экономико-трудовых проблем.

3. Проанализируйте рассмотренные актуальные проблемы в сфере труда и трудовых отношений на собственных примерах.

Практическое задание 2.

1. С началом экономических реформ в России наиболее прибыльным видом деятельности стала частная торговля – как оптовая, так и розничная, в том числе индивидуальная. Ее характеризовали быстрый оборот капитала и высокая норма прибыли. В те же годы (начало 90-х) резко сократился поток молодых людей, поступающих в вузы. Как можно объяснить это явление в терминах теории человеческого капитала?

2. Проведите сравнения задач курса «Экономика труда» с задачами пройденных и изучаемых в настоящее время экономико-трудовых дисциплин.

Критерии и шкала оценивания по оценочному средству «практическое задание»

Шкала оценивания (интервал баллов)	Критерий оценивания
5	Практические задания выполнены на высоком уровне (правильные ответы даны на 90-100% вопросов/задач)
4	Практические задания выполнены на среднем уровне (правильные ответы даны на 75-89% вопросов/задач)
3	Практические задания выполнены на низком уровне (правильные ответы даны на 50-74% вопросов/задач)
2	Практические задания выполнены на неудовлетворительном уровне (правильные ответы даны менее чем на 50%)

3. Оценочные средства для промежуточной аттестации (зачет)

1. Экономика труда: предмет, задачи, механизм реализации.
2. Сущность и функции труда. Труд как экономическая категория.
3. Наемный труд. Труд и предпринимательская деятельность. Самозанятость.
4. Методология и проблемы экономики труда.
5. Понятие «трудовые ресурсы» и «трудовой потенциал» общества, организации, человека.
6. Трудовые ресурсы, их формирование и использование.
7. Воспроизводство населения как основа формирования трудовых ресурсов.
8. Трудовой потенциал и его показатели.
9. Персонал организации и его классификация.
10. Современные концепции кадров.
11. Рынок труда, его сущность, структура и функции.
12. Классификация рынков труда.
13. Теории рынков труда.
14. Механизм функционирования рынка труда.
15. Формирование спроса на труд.
16. Предложение рабочей силы: простая и расширенная модели.
17. Эффекты в спросе и предложении рынка труда.
18. Мобильность рабочей силы на рынке труда.
19. Рынок труда внутри предприятия.
20. Сущность, виды и формы занятости.
21. Безработица: сущность и причины, виды и формы.
22. Теория и практика поиска работы на рынке труда.
23. Дискриминация на рынке труда и пути ее преодоления.
24. Государственная и корпоративная политика занятости.
25. Особенности рынка труда, занятости и безработицы на современном этапе.
26. Сущность и содержание эффективности трудовой деятельности.
27. Социально-экономические результаты (показатели) деятельности трудового коллектива и работника.
28. Факторы, влияющие на результативность труда, и их классификация.
29. Аудит в социально-трудовой сфере.
30. Производительность труда в системе показателей производительности факторов производства, ее сущность и значение.
31. Показатели и методы измерения производительности труда.
32. Факторы и резервы роста производительности труда.

33. Механизм управления трудом на предприятии.
34. Организация и нормирование труда. Научная организация труда.
35. Разделение и кооперация труда.
36. Организация и рационализация трудовых процессов.
37. Нормирование труда. Классификация норм и нормативов. Методы нормирования труда.
38. Планирование рабочего времени и численности персонала.
39. Планирование трудоемкости и производительности.
40. Планирование средств на заработную плату.
41. Система социально-трудовых показателей.
42. Анализ динамики и уровня производительности труда.
43. Анализ использования рабочего времени и нормирования труда.
44. Анализ выполнения плана по численности и составу работников.
45. Анализ движения кадров. Рационализация численности работников предприятия. Анализ использования фонда заработной платы.
46. Государственная социальная политика, ее сущность, содержание и цели.
47. Доходы в рыночной экономике и принципы их формирования.
48. Структура и источники доходов населения и работающих.
49. Уровень и качество жизни. Качество рабочей силы и теория человеческого капитала.
50. Дифференциация доходов населения: понятие, факторы и методы статистического измерения.
51. Государственная политика доходов населения.
52. Потребительский бюджет, его виды и методы формирования.
53. Заработная плата, её экономическая природа и сущность.
54. Элементы и функции заработной платы.
55. Организация оплаты труда на предприятии.
56. Мотивация и стимулирование труда.
57. Современные системы мотивации и стимулирования работников.
58. Формы и системы заработной платы.
59. Условия применения сдельных и повременных систем оплаты труда.
60. Поощрительные системы оплаты труда: единовременные, дополнительные, компенсационные.
61. Регулирование заработной платы в рыночной экономике.
62. Трудовые отношения: сущность, типы, субъекты.
63. Факторы формирования и развития трудовых отношений.
64. Роль государства в регулировании трудовых отношений.
65. Социальные гарантии занятости.
66. Социальное партнёрство.
67. Профсоюзы и их роль в регулировании трудовых отношений.
68. Условия, безопасность и дисциплина труда.
69. Система регулирования социально-трудовых отношений.
70. Разрешение коллективных трудовых споров.
71. Регулирование социально-трудовых отношений в условиях экономического кризиса.
72. Международная организация труда (МОТ), её цели, задачи и направления деятельности.
73. Институциональная структура МОТ, ее нормативно-правовая база, конвенции и рекомендации.

Критерии и шкала оценивания к промежуточной аттестации
«зачет»

Шкала оценивания (зачет)	Критерий оценивания
Зачтено	Студент глубоко и в полном объеме владеет программным материалом. Грамотно, исчерпывающе и логично его излагает в устной или письменной форме. При этом знает рекомендованную литературу, проявляет творческий подход в ответах на вопросы и правильно обосновывает принятые решения, хорошо владеет умениями и навыками при выполнении практических задач.
	Студент знает программный материал, грамотно и по сути излагает его в устной или письменной форме, допуская незначительные неточности в утверждениях, трактовках, определениях и категориях или незначительное количество ошибок. При этом владеет необходимыми умениями и навыками при выполнении практических задач.
	Студент знает только основной программный материал, допускает неточности, недостаточно четкие формулировки, непоследовательность в ответах, излагаемых в устной или письменной форме. При этом недостаточно владеет умениями и навыками при выполнении практических задач. Допускает до 30% ошибок в излагаемых ответах.
Не зачтено	Студент не знает значительной части программного материала. При этом допускает принципиальные ошибки в доказательствах, в трактовке понятий и категорий, проявляет низкую культуру знаний, не владеет основными умениями и навыками при выполнении практических задач. Студент отказывается от ответов на дополнительные вопросы

Лист изменений и дополнений

№ п/п	Виды дополнений и изменений	Дата и номер протокола заседания кафедры (кафедр), на котором были рассмотрены и одобрены изменения и дополнения	Подпись (с расшифровкой) заведующего кафедрой (заведующих кафедрами)