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

Цель изучения дисциплины «Экономика труда» – формирование комплекса знаний, базовых умений и навыков в области экономических отношений, возникающих между людьми в процессе трудовой деятельности, ознакомление будущих специалистов с механизмами и формами практической реализации этих отношений.

Задачи:

исследование предметной области экономики труда и социально-трудовых отношений и основных этапов их развития;

овладеть методологией и методикой анализа, выявления и решения важнейших проблем труда и социально-трудовых отношений;

приобрести умения в области разработки практических решений по управлению трудом на различных уровнях управления;

овладеть навыками анализа и оценки важнейших трудовых показателей (производительность труда, заработная плата, численность персонала и др.), необходимыми для принятия обоснованных решений.

2. Место дисциплины в структуре ОПОП ВО

Дисциплина «Экономика труда» входит в часть, формируемую участниками образовательных отношений учебного плана.

Для освоения учебной дисциплины студенты должны владеть способностью к экономическому образу мышления, знаниями экономических основ поведения организаций, умением применять количественные и качественные методы анализа.

Содержание дисциплины «Экономика труда» является логическим продолжением содержания дисциплины «Экономическая теория и макроэкономика» и является основанием для всех экономических дисциплин, изучаемых впоследствии.

3. Требования к результатам освоения содержания дисциплины

Код и наименование компетенции	Индикаторы достижений компетенции (по реализуемой дисциплине)	Перечень планируемых результатов
ПК-1 Способен проводить анализ и расчет экономических показателей деятельности предприятия, планировать потребность в материально-технических, трудовых и финансовых ресурсах, на основе типовых методик с учетом действующей нормативно -правовой базы, осуществлять планирование производства продукции, формировать возможные решения по повышению экономической	ПК-1.1. Применяет на практике нормативно-правовую базу и методологию анализа экономических показателей деятельности предприятий различных отраслей и сфер деятельности	знать: основные современные теории и методологию экономики труда; содержание и сущность социально-трудовых отношений, основы управления ими; теоретические основы понимания закономерностей развития трудовых отношений; механизмы функционирования рынка труда и отдельных его элементов; принципы расчета основных показателей, используемых в экономике труда; современные тенденции развития работника как личности и профессионала; методологию исследования экономических и социальных проблем труда, методы конкретных прикладных исследований в области трудовых процессов. уметь: применять навыки расчетов основных показателей при работе с данными, характеризующими трудовую деятельность, ее результаты и оплату; выявлять экономические проблемы социально-трудовых отношений; применять методы макроэкономического регулирования

<p>эффективности и стоимости бизнеса.</p>		<p>социально-трудовых отношений на рынке труда; анализировать показатели воспроизводства рабочей силы, формирования доходов и заработной платы населения, социальной защиты населения, социального партнерства.</p> <p>владеть:</p> <p>навыками планирования показателей в сфере экономики труда и социально-трудовых отношений; систематизации и обобщения информации по анализу трудового процесса на предприятии, оценки производительности, эффективности и качества труда; анализа и оценки важнейших трудовых показателей, необходимых для принятия обоснованных решений; выявления и решения важнейших проблем труда и социально-экономических отношений</p>
---	--	--

4. Структура и содержание дисциплины

4.1. Объем учебной дисциплины и виды учебной работы

Вид учебной работы	Объем часов (зач. ед.)		
	Очная форма	Очно-заочная форма	Заочная форма
Объем учебной дисциплины (всего)	216 (6 зач. ед)	180 (5 зач. ед)	-
Обязательная аудиторная учебная нагрузка дисциплины (всего)	68	32	-
в том числе:			
Лекции	34	16	-
Семинарские занятия	-	-	-
Практические занятия	34	16	-
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)	148	148	-
Форма аттестации	экзамен	экзамен	-

4.2. Содержание разделов дисциплины

Тема 1. ОБЪЕКТ, ПРЕДМЕТ И ЗАДАЧИ ДИСЦИПЛИНЫ «ЭКОНОМИКА ТРУДА».

Эволюция взглядов на категорию «труд». Труд и социально-трудовые отношения как предмет научного экономического исследования. Цель, задачи, предмет, методология и информационная база изучения дисциплины. Структура и логика курса. Экономика труда и социально-трудовые отношения в системе наук о труде.

Тема 2. ТРУД КАК СФЕРА ЖИЗНЕДЕЯТЕЛЬНОСТИ И ВЕДУЩИЙ ФАКТОР ПРОИЗВОДСТВА.

Социально-экономическая сущность, содержание и характер труда. Интеллектуализация труда – определяющий признак постиндустриального развития. Роль труда в развитии человека и общества. Виды труда и их особенности. Теоретико-методологические основы анализа работы. Сущность, задачи и составляющие управления трудом.

Тема 3. ТРУДОВЫЕ РЕСУРСЫ И ТРУДОВОЙ ПОТЕНЦИАЛ ОБЩЕСТВА.

Население как демографическая категория. Социально-экономическая характеристика трудовых ресурсов. Экономически активное и экономически неактивное население. Характеристика воспроизводства населения и ресурсов для труда. Понятие о трудовом потенциале. Показатели, характеризующие трудовой потенциал.

Тема 4. СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ КАК СИСТЕМА.

Социально-трудовые отношения: эволюция понятия, современное понимание. Социально-трудовые отношения как система: общая характеристика. Факторы формирования социально-трудовых отношений. Стороны, субъекты и уровни социально-трудовых отношений. Предметы и типы социально-трудовых отношений. Методы регулирования социально-трудовых отношений.

Тема 5. МЕХАНИЗМ ФУНКЦИОНИРОВАНИЯ СИСТЕМЫ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ.

Роль государственных органов власти в регулировании социально-трудовых отношений. Наемные работники в системе социально-трудовых отношений. Деятельность профсоюзных организаций. Правовые и практические аспекты деятельности организаций работодателей.

Тема 6. СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО.

Социальное партнерство: объективные предпосылки возникновения, факторы развития. Социальное партнерство: сущность, значение, формы. Коллективные договоры и соглашения как формы согласования интересов социальных партнеров. Производственная демократия как составная социального партнерства. Новые вызовы и тенденции развития социального партнерства.

Тема 7. ОРГАНИЗАЦИЯ ТРУДА: РЕГУЛИРОВАНИЕ РАБОЧЕГО ВРЕМЕНИ И МЕРЫ ТРУДА.

Сущность, содержание и задачи организации труда. Разделение и кооперация труда на предприятии. Сущность нормирования труда и его значение. Производственная операция как объект нормирования труда. Структура рабочего дня исполнителя. Методы изучения затрат рабочего времени. Понятие о нормативах труда, требования к ним. Виды норм труда, их расчет. Методы нормирования труда.

Тема 8. ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТЬ И ЭФФЕКТИВНОСТЬ ТРУДА.

Сущность производительности труда и эффективности труда. Показатели измерения производительности труда, требования к ним. Методы измерения производительности труда. Понятие факторов и условий повышения производительности труда. Сущность и значение резервов роста производительности труда. Методика выявления и исчисления резервов роста производительности труда. Программы управления производительностью труда.

Тема 9. ПОЛИТИКА ДОХОДОВ И РЕГУЛИРОВАНИЯ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ.

Сущность стоимости рабочей силы. Доходы населения и источники их формирования. Сущность заработной платы как социально-экономической категории.

Функции заработной платы. Принципы и элементы организации заработной платы. Государственное регулирование оплаты труда. Договорное регулирование оплаты труда.

Тема 10. ТАРИФНАЯ СИСТЕМА ОПЛАТЫ ТРУДА.

Назначение и состав тарифной системы. Тарифно-квалификационные справочники, их назначение, структура, содержание. Тарифные ставки, их экономическое значение, виды. Тарифные сетки, их назначение, разновидности. Оплата труда руководителей, специалистов и служащих. Пути совершенствования тарифной системы оплаты труда.

Тема 11. ФОРМЫ И СИСТЕМЫ ОПЛАТЫ ТРУДА.

Общие понятия форм и систем оплаты труда. Сущность каждой из систем сдельной формы оплаты труда. Системы повременной формы оплаты труда. Оплата труда в бригадах. Организация премирования работников. Гибкая, бестарифная и контрактная системы оплаты труда.

Тема 12. ПЛАНИРОВАНИЕ, АНАЛИЗ, ОТЧЕТНОСТЬ И АУДИТ В СФЕРЕ ТРУДА.

Задачи, содержание и показатели плана по труду, порядок их разработки. Система трудовых показателей, их взаимосвязь. Планирование и анализ производительности труда. Планирование и анализ численности и состава персонала предприятия. Планирование и анализ заработной платы. Отчетность и аудит в сфере труда, их сущность и значение.

Тема 13. РЫНОК ТРУДА И ЕГО РЕГУЛИРОВАНИЕ.

Понятие рынка труда в экономической системе, его сущность. Элементы рынка труда: товар, спрос, предложение, цена. Индивидуальная рабочая сила. Совокупный и индивидуальный спрос на рабочую силу. Конъюнктура рынка, ее типы. Внешний и внутренний рынок труда. Сегментация рынка труда, ее оценки. Функции рынка труда. Гибкость рынка труда. Роль государственной службы занятости в регулировании рынка труда. Основные конвенции МОТ по вопросам регулирования рынка труда, их характеристика.

Тема 14. СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ ЗАНЯТОСТИ.

Занятость как социально-экономическая категория и предпосылка формирования социально-трудовых отношений. Экономическая и социальная сущность занятости. Виды и формы занятости. Государственное регулирование занятости. Безработица как экономическая категория. Факторы формирования безработицы. Виды безработицы. Государственная политика занятости населения.

Тема 15. ЧЕЛОВЕК НА РЫНКЕ ТРУДА.

Выбор профессии и поиск работы – важные этапы социальной реализации человека. Образование – база профессионализации человека и социальная гарантия. Учет склонностей и способностей при выборе профессии. Самомаркетинг. Направления поиска работы. Подготовка и представление информации о себе на рынке труда. Трудовая карьера: понятие, значение, виды, планирование и реализация. Трудовой контракт: преимущества, структура, значение в социально-трудовых отношениях.

Тема 16. МОНИТОРИНГ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВОЙ СФЕРЫ.

Сущность и задачи мониторинга социально-трудовой сферы. Нормативно-правовая и информационная база проведения мониторинга социально-трудовой сферы. Подготовка к проведению мониторинга социально-трудовой сферы. Основные направления мониторинга социально-трудовой сферы.

Тема 17. МЕЖДУНАРОДНАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ ТРУДА.

История становления и развития Международной организации труда. Организационная структура МОТ. Цели и основные направления деятельности МОТ. Основные Конвенции МОТ.

Тема 18. ЗАРУБЕЖНЫЙ ОПЫТ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ.

Понятие и основные черты глобализации. Современные мировые тенденции развития социально-трудовых отношений. Зарубежный опыт регулирования социально-трудовых отношений в сфере занятости. Проблемы формирования и развития социально-трудовых отношений в России.

Тема 19. ЧЕЛОВЕЧЕСКОЕ РАЗВИТИЕ – ЦЕЛЬ И КРИТЕРИЙ СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКОГО ПРОГРЕССА.

Социально-экономическая концепция человеческого развития. Индекс человеческого развития. Взаимосвязь экономического роста, занятости и человеческого развития. Уровень жизни, неравенство и развитие. Динамика показателей человеческого развития в России.

4.3. Лекции

№ п/п	Название темы	Объем часов		
		Очная форма	Очно-заочная форма	Заочная форма
1	Объект, предмет и задачи дисциплины «Экономика труда и социально-трудовые отношения»	2	2	-
2	Труд как сфера жизнедеятельности и ведущий фактор производства	2	2	-
3	Трудовые ресурсы и трудовой потенциал общества	2	1	-
4	Социально-трудовые отношения как система	2	2	-
5	Механизм функционирования системы социально-трудовых отношений	2	1	-
6	Социальное партнерство	2	1	-
7	Организация труда: регулирование рабочего времени и меры труда	2	1	-
8	Производительность и эффективность труда	2	2	-
9	Политика доходов и оплаты труда	2		-
10	Тарифная система оплаты труда	2	2	-
11	Формы и системы оплаты труда	2		-
12	Планирование, анализ, отчетность и аудит в сфере труда	2	2	-
13	Рынок труда и его регулирование	2		-
14	Социально-трудовые отношения занятости	2		-
15	Мониторинг социально-трудовой сферы	2		-
16	Международная организация труда	2		-
17	Зарубежный опыт социально-трудовых отношений	2		-
Итого:		34	16	-

4.4. Практические занятия

№ п/п	Название темы	Объем часов		
		Очная форма	Очно- заочная форма	Заочная форма
1	Объект, предмет и задачи дисциплины «Экономика труда и социально-трудовые отношения»	2		-
2	Труд как сфера жизнедеятельности и ведущий фактор производства	2	1	-
3	Трудовые ресурсы и трудовой потенциал общества	2	2	-
4	Социально-трудовые отношения как система	2	1	-
5	Механизм функционирования системы социально-трудовых отношений	2	1	-
6	Социальное партнерство	2	1	-
7	Организация труда: регулирование рабочего времени и меры труда	2	1	-
8	Производительность и эффективность труда	2	1	-
9	Политика доходов и оплаты труда	2	2	-
10	Тарифная система оплаты труда	2	2	-
11	Формы и системы оплаты труда	2	2	-
12	Планирование, анализ, отчетность и аудит в сфере труда	2		-
213	Рынок труда и его регулирование	2	1	-
14	Социально-трудовые отношения занятости	2	1	-
15	Мониторинг социально-трудовой сферы	2		-
16	Международная организация труда	2		-
17	Зарубежный опыт социально-трудовых отношений	2		-
Итого:		34	16	-

4.5. Лабораторные работы

Лабораторные работы учебным планом не предусмотрены

4.6. Самостоятельная работа студентов

№ п/п	Название темы	Вид СРС	Объем часов		
			Очная форма	Очно- заочная форма	Заочная форма
1	Объект, предмет и задачи дисциплины «Экономика труда и социально-трудовые отношения»	Подготовка к практическим занятиям, к текущему и промежуточному контролю знаний и умений.	7	7	-
2	Труд как сфера жизнедеятельности и ведущий фактор производства	Подготовка к практическим занятиям, к текущему и промежуточному	7	7	-

		контролю знаний и умений.			
3	Трудовые ресурсы и трудовой потенциал общества	Подготовка к практическим занятиям, к текущему и промежуточному контролю знаний и умений.	8	8	-
4	Социально-трудовые отношения как система	Подготовка к практическим занятиям, к текущему и промежуточному контролю знаний и умений.	8	8	-
5	Механизм функционирования системы социально-трудовых отношений	Подготовка к практическим занятиям, к текущему и промежуточному контролю знаний и умений.	8	8	-
6	Социальное партнерство	Подготовка к практическим занятиям, к текущему и промежуточному контролю знаний и умений.	8	8	-
7	Организация труда: регулирование рабочего времени и меры труда	Подготовка к практическим занятиям, к текущему и промежуточному контролю знаний и умений.	7	7	-
8	Производительность и эффективность труда	Подготовка к практическим занятиям, к текущему и промежуточному контролю знаний и умений.	7	7	-
9	Политика доходов и оплаты труда	Подготовка к практическим занятиям, к текущему и промежуточному контролю знаний и умений.	8	8	-
10	Тарифная система оплаты труда	Подготовка к практическим занятиям, к текущему и промежуточному контролю знаний и умений.	8	8	-
11	Формы и системы оплаты труда	Подготовка к практическим занятиям,	8	8	-

		к текущему и промежуточному контролю знаний и умений.			
12	Планирование, анализ, отчетность и аудит в сфере труда	Подготовка к практическим занятиям, к текущему и промежуточному контролю знаний и умений.	8	8	-
13	Рынок труда и его регулирование	Подготовка к практическим занятиям, к текущему и промежуточному контролю знаний и умений.	8	8	-
14	Социально-трудовые отношения занятости	Подготовка к практическим занятиям, к текущему и промежуточному контролю знаний и умений.	8	8	-
15	Человек на рынке труда	Подготовка к практическим занятиям, к текущему и промежуточному контролю знаний и умений.	8	8	-
16	Мониторинг социально-трудовой сферы	Подготовка к практическим занятиям, к текущему и промежуточному контролю знаний и умений.	8	8	-
17	Международная организация труда	Подготовка к практическим занятиям, к текущему и промежуточному контролю знаний и умений.	8	8	-
18	Зарубежный опыт социально-трудовых отношений	Подготовка к практическим занятиям, к текущему и промежуточному контролю знаний и умений.	8	8	-
19	Человеческое развитие – цель и критерий социально-экономического прогресса	Подготовка к практическим занятиям, к текущему и промежуточному контролю знаний и умений.	8	8	-

Итого:		148	148	
---------------	--	------------	------------	--

4.7. Курсовые работы/проекты

Курсовые работы учебным планом не предусмотрены

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 программно-информационное обеспечение дисциплины:

а) основная литература:

1. Алиев И. М. Экономика труда: учебник и практикум для вузов / И. М. Алиев, Н. А. Горелов, Л. О. Ильина. - 4-е изд., перераб. и доп. - Москва: Юрайт, 2022. - 486 с. - (Высшее образование). - Библиогр. в конце глав. - ISBN 978-5-534-11318-1. – Текст: непосредственный.

2. Михалкина Е.В., Белокрылова О.С., Фурса Е.В. Экономика труда: учебник / Е.В. Михалкина, О.С. Белокрылова, Е.В. Фурса. – Москва: РИОР: ИНФРА-М, 2020. - 273 с. – (Высшее образование). - DOI:<https://doi.org/10.12737/24839>

3. Складьяевская В.А. Экономика труда; Учебник для бакалавров / В.А. Складьяевская.- 4-е изд. – М.: Издательско-торговая корпорация «Дашков и К^о», 2023 – 302 с.
ISBN 978-5-394-05165-4

4. Щепакин М.Б., Молчан А.С., Хандамова Э.Ф. Экономика труда: учебник / М.Б. Щепакин, А.С. Молчан, Э.Ф. Хандамова. – М.: Магистр: ИНФРА-М, 2023. -400 с. (Бакалавриат)

5. Экономика труда: учебник / под ред. проф. А.М. Асалиева. – Москва: ИНФРА – М, 2023. – 336 с.- (высшее образование: Бакалавриат). – DOI 10.12737/1687

б) дополнительная литература

1. Буянова А.В., Оплата труда / Буянова А.В., Приженникова А.Н. - М.: Проспект, 2017. - 80 с. - ISBN 978-5-9909505-5-9. - Текст: электронный // ЭБС "Консультант студента»: [сайт]. - URL: <https://www.studentlibrary.ru/book/ISBN9785990950559.html>

2. Воденко К.В., Экономика и социология труда: Учебник/ Воденко К.В. - М.: Дашков и К, 2019. - 308 с. - ISBN 978-5-394-03496-1 - Текст: электронный // ЭБС "Консультант студента»: [сайт]. - URL: <http://www.studentlibrary.ru/book/ISBN9785394034961.html>

3. Митюрникова Л.А., Социология труда: Учебник для бакалавров / Митюрникова Л.А., Панова А.Г. - М.: Дашков и К, 2019. - 272 с. - ISBN 978-5-394-03148-9. - Текст: электронный // ЭБС "Консультант студента»: [сайт]. - URL : <https://www.studentlibrary.ru/book/ISBN9785394031489.html>

4. Костюхин Ю.Ю., Организация, нормирование и оплата труда / Костюхин Ю.Ю. - М.: МИСиС, 2016. - 68 с. - ISBN 978-5-906846-08-2. - Текст: электронный // ЭБС "Консультант студента»: [сайт]. - URL: <https://www.studentlibrary.ru/book/ISBN9785906846082.html>

5. Флоринская Ю.Ф., Миграция и рынок труда / Флоринская Ю.Ф., Мкртчян Н.В., Малева Т.М., Кириллова М.К. - М.: Дело, 2015. - 108 с. - ISBN 978-5-7749-1042-7. - Текст: электронный // ЭБС "Консультант студента»: [сайт]. - URL: <https://www.studentlibrary.ru/book/ISBN9785774910427.html>

в) методические рекомендации

г) Интернет-ресурсы:

Министерство образования и науки Российской Федерации – <http://минобрнауки.рф/>

Федеральная служба по надзору в сфере образования и науки – <http://obrnadzor.gov.ru/>

Министерство образования и науки Луганской Народной Республики – <https://minobr.su>

Народный совет Луганской Народной Республики – <https://nslnr.su>

Портал Федеральных государственных образовательных стандартов высшего образования – <http://fgosvo.ru>

Федеральный портал «Российское образование» – <http://www.edu.ru/>

Информационная система «Единое окно доступа к образовательным ресурсам» – <http://window.edu.ru/>

Федеральный центр информационно-образовательных ресурсов – <http://fcior.edu.ru/>

Совет Министров Луганской Народной Республики – <https://sovminlnr.ru/>

Министерство финансов Луганской Народной Республики – <https://minfinlnr.su/>

Министерство экономического развития Луганской Народной Республики – <https://merlnr.su/>

Электронные библиотечные системы и ресурсы

Электронно-библиотечная система «Консультант-студента» –

<http://www.studentlibrary.ru/cgi-bin/mb4x>

Электронно-библиотечная система «StudMed.ru» –<https://www.studmed.ru>

Электронно-библиотечная система –Znanium<http://www.znanium.com>

Информационный ресурс библиотеки образовательной организации

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

7. Материально-техническое обеспечение дисциплины

Освоение дисциплины «Экономика труда» предполагает использование академических аудиторий, соответствующих действующим санитарным и противопожарным правилам и нормам.

Лекционные занятия: комплект электронных презентаций/слайдов; аудитория, оснащенная презентационной техникой (проектор, экран, компьютер/ноутбук, ...) и т.п.

Практические занятия: компьютерный класс, презентационная техника (проектор, экран, компьютер/ноутбук, ...), пакеты ПО общего назначения (текстовые редакторы, графические редакторы, ...).

Прочее: рабочее место преподавателя, оснащенное компьютером с доступом в Интернет, рабочие места студентов, оснащенные компьютерами с доступом в Интернет, предназначенные для работы в электронной образовательной среде, и т.п.

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. Фонд оценочных средств для проведения текущего контроля и промежуточной аттестации по дисциплине (модулю)

**Паспорт
оценочных средств по учебной дисциплине
«Экономика труда»**

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

№ п/п	Код компетенции	Формулировка контролируемой компетенции	Индикаторы достижений компетенции (по дисциплине)	Темы учебной дисциплины	Этапы формирования
1	ПК-1	Способен проводить анализ и расчет экономических показателей деятельности предприятия, планировать потребность в материально-технических, трудовых и финансовых ресурсах, на основе типовых методик с учетом действующей нормативно -правовой базы, осуществлять планирование производства продукции, формировать возможные решения по повышению экономической эффективности и стоимости бизнеса.	ПК-1.1. Применяет на практике нормативно-правовую базу и методологию анализа экономических показателей деятельности предприятий различных отраслей и сфер деятельности	<p style="text-align: center;">Тема 1. Объект, предмет и задачи дисциплины «Экономика труда».</p> <p style="text-align: center;">Тема 2. Труд как сфера жизнедеятельности и ведущий фактор производства.</p> <p style="text-align: center;">Тема 3. Трудовые ресурсы и трудовой потенциал общества.</p> <p style="text-align: center;">Тема 4. Социально-трудовые отношения как система.</p> <p style="text-align: center;">Тема 5. Механизм функционирования системы социально-трудовых отношений. Тема 6. Социальное партнерство.</p> <p style="text-align: center;">Тема 7. Организация труда: регулирование рабочего времени и меры труда.</p> <p style="text-align: center;">Тема 8. Производительность и эффективность труда.</p> <p style="text-align: center;">Тема 9. Политика доходов и регулирование заработной платы.</p> <p style="text-align: center;">Тема 10. Тарифная система оплаты труда.</p> <p style="text-align: center;">Тема 11. Формы и системы оплаты труда.</p> <p style="text-align: center;">Тема 12.</p>	2

				<p>Планирование, анализ, отчетность и аудит в сфере труда.</p> <p>Тема 13. Рынок труда и его регулирование.</p> <p>Тема 14. Социально-трудовые отношения занятости.</p> <p>Тема 15. Человек на рынке труда.</p> <p>Тема 16. Мониторинг социально-трудовой сферы.</p> <p>Тема 17. Международная организация труда.</p> <p>Тема 18. Зарубежный опыт социально-трудовых отношений.</p> <p>Тема 19. Человеческое развитие – цель и критерий социально-экономического прогресса.</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.	<p>ПК -1. Способен проводить анализ и расчет экономических показателей деятельности предприятия, планировать потребность в материально-технических, трудовых и финансовых ресурсах, на основе типовых методик с учетом действующей нормативно -правовой базы, осуществлять планирование производства продукции, формировать возможные решения по повышению экономической эффективности и стоимости бизнеса.</p>	<p>ПК-1.1. Применяет на практике нормативно-правовую базу и методологию анализа экономических показателей деятельности предприятий различных отраслей и сфер деятельности</p>	<p>знать основные современные теории и методологию экономики труда; содержание и сущность социально-трудовых отношений, основы управления ими; теоретические основы понимания закономерностей развития трудовых отношений; механизмы функционирования рынка труда и отдельных его элементов; принципы расчета основных показателей, используемых в экономике труда; современные тенденции развития работника как личности и профессионала; методологию исследования экономических и социальных проблем труда, методы конкретных прикладных исследований в области трудовых процессов. уметь: применять навыки расчетов основных показателей при работе с данными, характеризующими трудовую деятельность, ее результаты и оплату; выявлять экономические проблемы социально-трудовых отношений; применять методы макроэкономического регулирования социально-трудовых отношений на рынке труда; анализировать показатели воспроизводства рабочей силы, формирования доходов и заработной платы населения, социальной защиты населения, социального партнерства.</p>	<p>Тема 1. Объект, предмет и задачи дисциплины «Экономика труда». Тема 2. Труд как сфера жизнедеятельности и ведущий фактор производства. Тема 3. Трудовые ресурсы и трудовой потенциал общества. Тема 4. Социально-трудовые отношения как система. Тема 5. Механизм функционирования системы социально-трудовых отношений. Тема 6. Социальное партнерство. Тема 7. Организация труда: регулирование рабочего времени и меры труда. Тема 8. Производительность и эффективность труда. Тема 9. Политика доходов и регулирование заработной платы. Тема 10. Тарифная система оплаты труда. Тема 11. Формы и системы оплаты труда. Тема 12. Планирование, анализ, отчетность и аудит в сфере труда. Тема 13. Рынок труда и его регулирование.</p>	<p>доклад, сообщение, тестовые задания, разноуровневые задачи и задания, практическое (прикладное задание)</p>

			<p>владеть: навыками планирования показателей в сфере экономики труда и социально-трудовых отношений; систематизации и обобщения информации по анализу трудового процесса на предприятии, оценки производительности, эффективности и качества труда; анализа и оценки важнейших трудовых показателей, необходимых для принятия обоснованных решений; выявления и решения важнейших проблем труда и социально-экономических отношений</p>	<p>Тема 14. Социально-трудовые отношения занятости. Тема 15. Человек на рынке труда. Тема 16. Мониторинг социально-трудовой сферы. Тема 17. Международная организация труда. Тема 18. Зарубежный опыт социально-трудовых отношений. Тема 19. Человеческое развитие – цель и критерий социально-экономического прогресса.</p>	<p>доклад, сообщение, тестовые задания, разноуровневые задачи и задания, практическое (прикладное задание)</p>
--	--	--	---	--	--

Фонды оценочных средств по дисциплине «Экономика труда»

Перечень вопросов (для проведения собеседования (устный или письменный опрос))

1. Объект, предмет и задачи дисциплины «экономика труда и социально-трудовые отношения».
2. Сущность и функции труда, его социальные аспекты.
3. Роль труда в развитии человека и общества.
4. Экономическое назначение труда.
5. Население, человеческие ресурсы.
6. Воспроизводство населения.
7. Структура трудовых ресурсов.
8. Трудовой потенциал.
9. Численность, структура и состав работников предприятия.
10. Показатели состояния и динамики персонала.
11. Структура рабочего времени.
12. Прием и отбор персонала.
13. Сущность социально-трудовых отношений.
14. Факторы формирования и оценка социально-трудовых отношений.
15. Формирование системы социально-трудовых отношений в условиях перехода к рыночной экономике.

16. Сущность социального партнерства.
17. Субъекты социально-трудовых отношений.
18. Работодатели и их объединения как субъекты социального партнерства.
19. Механизм функционирования социального партнерства в России.
20. Международный опыт социального партнерства. МОТ.
21. Сущность рынка труда.
22. Состав и структура рынка труда.
23. Механизм действия рынка труда.
24. Сегменты рынка труда.
25. Социально-экономическая сущность, характер и виды занятости населения.
26. Методы и механизм регулирования уровня занятости.
27. Основные модели государственной политики занятости.
28. Подходы к проблеме безработицы.
29. Классификация видов безработицы.
30. Основные показатели анализа безработицы.
31. Сущность и основные направления организации труда на предприятии.
32. Формы разделения и кооперации труда.
33. Классификация рабочих мест, их организация, планировка и обслуживание.
34. Условия труда и факторы, их определяющие.
35. Сущность и функции нормирования труда.
36. Нормы труда и их виды.
37. Классификация затрат рабочего времени.
38. Методы нормирования труда.
39. Процедура разработки нормативных материалов по труду.
40. Управление нормированием труда в рыночных условиях.
41. Понятие производительности и производительности труда.
42. Методы измерения производительности труда.
43. Показатели трудоемкости.
44. Факторы и резервы повышения производительности труда.
45. Управление производительностью труда.
46. Стоимость рабочей силы и факторы, которые влияют на ее формирование.
47. Доходы населения.
48. Уровень жизни, система социальных гарантий, защиты и поддержки населения.
49. Государственное регулирование заработной платы.
50. Сущность, функции и принципы организации заработной платы.

Критерии и шкала оценивания по оценочному средству «собеседование (устный или письменный опрос)»

Шкала оценивания (интервал баллов)	Критерий оценивания
5	собеседование (устный или письменный опрос) прошел на высоком уровне (студент в полном объеме осветил рассматриваемый вопрос, владеет профильным понятийным (категориальным) аппаратом и т.п.)
4	собеседование (устный или письменный опрос) прошел на среднем уровне (студент в целом осветил рассматриваемый вопрос, владеет профильным понятийным (категориальным) аппаратом и т.п.)
3	собеседование (устный или письменный опрос) на низком уровне (студент допустил существенные неточности, изложил материал с ошибками, не владеет в достаточной степени

	профильным категориальным аппаратом и т.п.)
2	собеседование (устный или письменный опрос) прошел на неудовлетворительном уровне или не представлен (студент не готов, не выполнил задание и т.п.)

Задания к контрольным работам

Теоретические вопросы

Вариант 1.

1. Понятие о труде и человеческом потенциале.
2. Нормативно-правовое регулирование деятельности МОТ и главные формы работы.

Вариант 2.

1. Предмет и задачи экономики труда.
2. Институциональная структура МОТ.

Вариант 3.

1. Теоретические предпосылки развития экономики труда.
2. Цели и задачи МОТ.

Вариант 4.

1. Методология экономики труда.
2. Компенсационные выплаты работникам.

Вариант 5.

1. Особенности формирования и механизм функционирования рынка труда.
2. Дополнительное поощрение работников в современных условиях.

Вариант 6.

1. Классификация видов, моделей, сегментов рынка труда.
2. Единовременные поощрения и вознаграждения: сущность, виды, условия применения.

Вариант 7.

1. Рынок труда внутри предприятия.
2. Регулирование социально-трудовых отношений в период экономического кризиса.

Вариант 8.

1. Проблемы занятости и безработицы трудоспособного населения.
2. Условия и безопасность труда в системе социально-трудовых отношений.

Вариант 9.

1. Сущность и значение производительности труда.
2. Факторы формирования и развития социально-трудовых отношений.

Вариант 10.

1. Система показателей измерения производительности факторов производства.
2. Сущность структур и модели социально-трудовых отношений.

Вариант 11.

1. Показатели и методы измерения производительности труда.
2. Современные формы и системы оплаты труда.

Вариант 12.

1. Факторы и резервы роста производительности труда.
2. Корпоративные системы мотивации труда.

Вариант 13.

1. Механизм управления трудом на предприятии.
2. Организация оплаты труда на предприятии.

Вариант 14.

1. Экономическая природа и сущность заработной платы.

2. Организация и нормирование труда.

Вариант 15.

1. Планирование рабочего времени и численности персонала.

2. Государственная политика доходов населения.

Вариант 16.

1. Уровень и качество жизни населения.

2. Планирование рабочего времени и численности персонала.

Вариант 17.

1. Виды, структура и источники доходов населения.

2. Планирование трудоемкости и производительности труда.

Вариант 18.

1. Планирование средств на заработную плату персонала.

2. Сущность, содержание и цели государственной социальной политики.

Вариант 19.

1. Система социально-трудовых показателей.

2. Анализ использования фонда заработной платы.

Вариант 20.

1. Анализ движения кадров.

2. Анализ динамики и уровня производительности труда.

Вариант 21.

1. Кадровая политика предприятия.

2. Служба занятости населения.

Вариант 22.

1. Формирование спроса на рабочую силу.

2. Понятие организации труда.

Вариант 23.

1. Формирование предложения на рабочую силу.

2. Главные рычаги мотивации.

Вариант 24.

1. Методы мотивации труда.

2. Методы расчета численности работников.

Вариант 25.

1. Анализ рабочего времени.

2. Тарифная система оплаты труда и ее элементы.

Практическое задание

Вариант 1, 2, 3. Решить задачи.

1. Население области на 1 января 2015 г. составило 420 тыс. человек, а на 1 января 2016 г. – 470 тыс. человек. В течение года в области родилось 6 600 человек и умерло 4 400 человек. За этот же год в область въехало на постоянное жительство 46 700 человек и выехало за пределы области 7 200 человек. Определите коэффициенты, характеризующие интенсивность и результаты естественного и механического движения населения области.

2. Рабочий на предприятии сделал за день 42 изделия, за изделие 80 руб. Вычислите заработок рабочего за месяц.

Вариант 4, 5, 6. Решить задачи.

1. Работник-повременщик 3 разряда отработал за месяц 22 дня. Часовая тарифная ставка 1 разряда – 1,320 ден. ед., тарифный коэффициент 3 разряда – 1,2. Средняя продолжительность рабочего дня – 8 часов. За отсутствие простоев оборудования работнику выплачивается премия в размере 15% месячного тарифного заработка. Необходимо вычислить месячную заработную плату работника при повременно-премиальной системе оплаты труда.

2. Население области на 1 января 2019 г. – 650 тыс. человек, а на 1 января 2020 г. – 630 тыс. человек. Определите коэффициент естественного прироста населения, если известно, что коэффициент интенсивности въезда населения в область за год составил 8‰, а коэффициент интенсивности выезда – 11‰.

Вариант 7, 8, 9. Решить задачи.

1. Дневная заработная плата – 120 ден. ед. Продолжительность рабочего дня – 8 часов. Определите, как изменится цена 1 часа труда, если: рабочий день увеличится до 10 часов, а повременная заработная плата – до 130 ден. ед. за день; интенсивность труда возрастет на 10%, а заработная плата – на 5%. Что такое «цена часа труда»?

2. Годовые издержки постоянного капитала предприятия составляют 160 тыс. ден. ед., а переменного капитала – 40 тыс. ден. ед. Определите цену производства данного предприятия, если средняя норма прибыли равна 15%.

Вариант 10, 11, 12. Решить задачи.

1. Рабочий день составляет 8 часов, а норма прибавочной стоимости (m') – 100%. Как изменится норма прибавочной стоимости, если стоимость предметов потребления в результате роста производительности общественного труда понизилась вдвое? В чем сущность метода производства относительной прибавочной стоимости?

2. Численность трудовых ресурсов республики 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 в республике за год составило + 25 тыс. чел. Определить изменения в численности трудовых ресурсов республики за год и численность их на конец года.

Вариант 13, 14, 15. Решить задачи.

1. По данным переписи населения в области численность его в рабочем возрасте на дату переписи составила 1 млн. чел., из которых 45% проживали в городе, а остальные – на селе. Определить численность населения в рабочем возрасте к началу следующего после переписи года в городе и на селе, если известно: 1) численность населения, вступающего в рабочий возраст, – 40 тыс. чел. (25 тыс. в городе, остальные – на селе); 2) численность населения, выходящего за рамки рабочего возраста, – 22 тыс. чел. (12 тыс. в городе, остальные – на селе); 3) количество умерших в рабочем возрасте – 5 тыс. чел. (3 тыс. в городе, остальные – на селе); 4) за пределы области выбывает 3 тыс. чел. в рабочем возрасте (2 тыс. из города, остальные – из села).

2. В городе проживает 170 тыс. человек в возрасте до 16 лет; мужчин в возрасте от 16 до 59 лет – 150 тыс. человек, женщин в возрасте от 16 до 54 лет – 166 тыс. человек и 76 тыс. человек старших возрастов. Численность неработающих инвалидов 1-й и 2-й групп в трудоспособном возрасте и неработающих пенсионеров в трудоспособном возрасте составляет 1% от общего числа лиц в трудоспособном возрасте. Фактически работают 2% лиц моложе 16 лет и 8% лиц старших возрастов. Известно, что в городе 300 тыс. жителей являются работающими, из которых 292 тыс. человека находятся в трудоспособном возрасте. Определите: долю населения в трудоспособном возрасте; коэффициенты пенсионной, потенциальной и общей нагрузки; численность трудовых ресурсов; коэффициенты трудоспособности всего населения и населения в трудоспособном возрасте; коэффициенты занятости всего населения, населения в трудоспособном возрасте, трудоспособного населения в трудоспособном возрасте.

Вариант 16, 17, 18. Решить задачи.

1. Среднесписочная численность работников предприятия составила в январе – 820 человек, в феврале – 840 человек, в марте – 890 человек. Определите среднесписочную численность работников за I квартал.

2. Численность населения региона на начало двухлетнего периода составляет 16 млн человек, из которых на долю трудовых ресурсов приходится 63%. Определите

численность трудовых ресурсов региона в 1-м и 2-м годах периода, если предполагается, что общая численность населения в течение первого года увеличится на 1,5% по сравнению с началом периода, а в течение второго года – на 2% по сравнению с первым годом. Доля трудовых ресурсов в общей численности населения по сравнению с началом периода в первом году периода уменьшится на 0,013, а во втором году – на 0,022.

Вариант 19, 20, 21. Решить задачи.

1. Предприятие с сезонным характером работы начало работать в апреле и закончило работу в августе. Среднесписочная численность работников составила в апреле – 567 человек, в мае – 1 432 человека, в июне – 1 543 человек, в июле – 980 человек, в августе – 509 человек. Определите среднесписочную численность работников за год.

2. Определите численность экономически активного населения и его удельный вес в численности трудовых ресурсов и численности населения региона старше 15 лет, используя данные и результаты решения задания 16, если известно, что: – численность учащихся дневных общеобразовательных школ в возрасте 16–17 лет составляет в регионе 35 800 человек; – численность студентов и аспирантов очной формы обучения составляет в регионе 23 200 человек; – 11% трудоспособных женщин и 3% трудоспособных мужчин рабочего возраста, проживающих в регионе, заняты ведением домашнего хозяйства и уходом за больными, престарелыми и инвалидами

Вариант 22, 23, 24, 25. Решить задачи.

1. Численность экономически активного населения составляет 76 млн человек; общая численность безработных – 6,6 млн человек; численность зарегистрированных службой занятости безработных – 2,2 млн человек, количество заявленных в службу занятости вакансий – 0,29 млн рабочих мест. Рассчитайте уровни общей и регистрируемой безработицы и коэффициент напряженности рынка труда

2. Среднегодовая численность работников – 560 человек. В течение года принято всего – 40 человек, выбыло по разным причинам: всего – 65 человек, в том числе уволено по собственному желанию – 45 человек, по инициативе администрации в связи с виновностью работника – 5 человек. Определите коэффициенты: – оборота кадров по приему, по выбытию, сменяемости кадров; – замещения кадров; – текучести кадров.

Критерии и шкала оценивания по оценочному средству «контрольная работа»

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

Тесты

- Объектом изучения дисциплины «Экономика труда» является:
 - труд как основа процесса производства материальных и духовных благ работники предприятия;
 - предприятие как место их соединения (труда и работников) заработная плата;
 - социально-экономические отношения в обществе;
- Справедливо утверждение: «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) прежде всего процесс, совершающийся между человеком и природой, процесс, в котором человек своей собственной деятельностью опосредует, регулирует и контролирует обмен веществ между собой и природой;

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. Какая наука даёт возможность анализа эффективности труда на основе количественных показателей производительности труда, численности и динамики персонала, фонда заработной платы и др.

а) нормирование труда;

б) социология труда;

в) физиология труда;

г) статистика труда;

5. Эта наука изучает поведение работодателей и наёмных работников в ответ на действие экономических и социальных стимулов к труду:

а) физиология труда;

б) социология труда;

в) нормирование труда;

г) статистика труда;

6. Целями трудовой деятельности могут быть:

а) производство потребительских товаров и услуг или средств, необходимых для их производства;

б) производство энергии, средств информации, идеологических продуктов, а также продукты управленческих и организационных технологий;

в) правильно 1 и 2;

7. Способность человека к труду это:

а) наличие рабочей силы;

б) трудовой потенциал;

в) человеческий капитал;

8. 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;

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

а) трудодефицитная;

б) трудоизбыточная;

в) положительная;

10. Общая потребность экономики в рабочей силе, которая определяется числом и структурой рабочих мест, существующих в экономике и требующей заполнения образуют:

а) совокупное предложение труда;

б) совокупный спрос на труд;

в) ёмкость совокупного рынка труда;

11. Все категории населения, претендующего на работу по найму, а также лица, желающие трудиться не по найму, а на правах самозанятости или предпринимательства образуют:

а) совокупное предложение труда;

б) совокупный спрос на труд;

в) ёмкость совокупного рынка труда;

12. Европейская модель государственной политики занятости предполагает:

а) сокращение числа занятых при повышении производительности труда, рост доходов работающих, дорогостоящую систему пособия для безработных;

б) обеспечение занятости практически всем трудящимся путём создания рабочих мест в государственном секторе со средними условиями оплаты труда;

в) создание рабочих мест, не требующих высокой производительности. При этом безработица уменьшается, но увеличивается количество людей с низкими доходами.

13. Американская модель государственной политики занятости предполагает:

а) сокращение числа занятых при повышении производительности труда, рост доходов работающих, дорогостоящую систему пособия для безработных;

б) обеспечение занятости практически всем трудящимся путём создания рабочих мест в государственном секторе со средними условиями оплаты труда;

в) создание рабочих мест, не требующих высокой производительности. При этом безработица уменьшается, но увеличивается количество людей с низкими доходами;

14. Главным субъектом регулирования социально-трудовых отношений в мировом масштабе является:

а) Международная организация труда;

б) Международная конференция труда;

в) Международная инспекция труда;

15. Новые товары и услуги создают:

а) новые отрасли;

б) новые виды деятельности;

в) новые потребности;

16. Высшим органом МОТ является:

а) Международная конференция труда;

б) Международное бюро труда;

в) Административный совет МОТ;

17. Содержание труда зависит от:

а) функциональных особенностей конкретного вида трудовой деятельности, обусловленных предметом труда, средствами труда и формой организации производственного процесса;

б) отношений между участниками трудового процесса, которые влияют и на отношения работника к труду, и на производительность труда;

18. Основные причины возникновения циклической безработицы:

а) нарушение макроэкономического равновесия;

б) несовершенство рынка труда;

в) политика государства;

19. Сумма затрат рабочего времени всех категорий промышленно-производственного персонала предприятия:

а) полная трудоемкость;

б) производственная трудоемкость;

в) трудоемкость управления производством;

20. Способность к труду, используемая для производства материальных и духовных благ:

а) потенциал;

- б) рабочая сила;
 - в) человек;
21. Отношение суммы принятых и уволенных к среднесписочной численности работников предприятия:
- а) коэффициент оборота кадров по приему;
 - б) общий коэффициент оборота кадров;
 - в) коэффициент оборота кадров по увольнению;
22. Отношение числа лиц, состоящих в списочном составе предприятия в течение всего календарного года к среднесписочной численности работников:
- а) коэффициент постоянства кадров;
 - б) коэффициент стабильности кадров;
 - в) коэффициент сменяемости кадров;
23. Уровень общей и профессиональной подготовки, позволяющий адекватно реагировать на изменяющиеся требования конкретного рабочего места или выполняемой работы:
- а) образование;
 - б) знания;
 - в) компетентность;
24. Развитие персонала - это:
- а) процесс подготовки сотрудника к выполнению новых производственных функций, занятию новых должностей, решению новых задач;
 - б) процесс непосредственной передачи новых профессиональных навыков или знаний сотрудникам организации;
 - в) система взаимосвязанных видов деятельности для организации эффективной управленческой структуры и структуры менеджеров для достижения организационных целей;
25. Процесс непосредственной передачи новых профессиональных навыков или знаний сотрудникам организации называется:
- а) карьерой;
 - б) передачей опыта;
 - в) профессиональным обучением;
26. К социальным доходам не относятся:
- а) оплата больничных;
 - б) пособие на рождение ребенка;
 - в) алименты;
26. Полное или частичное возмещение конкретному лицу или группе лиц произведенных ими расходов на установленные законодательством цели:
- а) компенсация;
 - б) субсидия;
 - в) льгота;
27. Набор продуктов питания одного человека в месяц (рассчитанный на основе минимальных норм потребления продуктов) – это:
- а) продовольственная корзина;
 - б) потребительская корзина;
 - в) потребительский бюджет;
28. Стоимостная оценка объема и структуры потребления материальных и духовных благ и услуг, а также налоги - это:
- а) потребительский бюджет;
 - б) потребительская корзина;
 - в) продовольственная корзина;
29. Современная экономика труда не рассматривает трудовую деятельность в следующем аспекте:

- а) социально-психологическом;
 - б) физиологическом;
 - в) социально- экономическом;
30. Часть населения, по возрастному признаку относящаяся к молодёжи:
- а) 16-29;
 - б) 16-31;
 - в) 18-30.

Критерии и шкала оценивания по оценочному средству «тесты»

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

Темы рефератов

1. Социально-экономическая сущность труда.
2. Труд в государственной политике России.
3. Качество трудовой жизни в организации.
4. Рабочее время и труд.
5. Оценка уровня жизни в России.
6. Повышение производительности труда - важный фактор экономического развития предприятий.
7. Факторы динамики производительности труда в организации.
8. Измерение производительности труда на предприятиях.
9. Стоимостной метод измерения производительности труда.
10. Сущность, содержание и методы анализа численности персонала.
11. Сущность, методы и содержание анализа производительности труда на предприятии.
12. Сущность, методы и содержание анализа заработной платы организации.
13. Планирование численности персонала в организации.
14. Планирование производительности труда на предприятиях.
15. Планирование заработной платы на предприятии.
16. Сфера труда за рубежом.
17. Сущность показателей эффективности труда в обществе и на предприятии.
18. Роль нормирования труда в эффективном использовании рабочего времени.
19. Изучение затрат рабочего времени на предприятии.
20. Нормы труда и их использование на предприятии.
21. Совершенствование управления малым предприятием (рекламным агентством, туристической фирмой, кадровым агентством и т.д.) на основе ФСА.
22. Совершенствование трудовой деятельности функционального подразделения (отдела управления персоналом, бухгалтерии, отдела труда и зарплаты, планово-экономического отдела и т.д.) на основе ФСА.
23. Совершенствование трудовой деятельности специалиста подразделения

(менеджера по персоналу, бухгалтера, секретаря-референта, экономиста и т.д.) на основе ФСА.

24. Конфликты в социальных организациях и пути их разрешения.

25. Методологические основы социологического исследования.

26. Анкетирование как основной метод опроса.

27. Аудит социально-трудовой сферы как направление управленческого консультирования.

28. Внутренний аудит как средство повышения эффективности управления персоналом.

29. Социальная организация и социальное регулирование трудовых коллективов.

30. Кадровая политика современной организации.

Критерии и шкала оценивания по оценочному средству «реферат»

Шкала оценивания (интервал баллов)	Критерий оценивания
5	Реферат представлен на высоком уровне (студент в полном объеме осветил рассматриваемую проблематику, привел аргументы в пользу своих суждений, владеет профильным понятийным (категориальным) аппаратом и т.п.). Оформлен в соответствии с требованиями предъявляемыми к данному виду работ.
4	Реферат представлен на среднем уровне (студент в целом осветил рассматриваемую проблематику, привел аргументы в пользу своих суждений, допустив некоторые неточности и т.п.). В оформлении допущены некоторые неточности в соответствии с требованиями предъявляемыми к данному виду работ.
3	Реферат представлен на низком уровне (студент допустил существенные неточности, изложил материал с ошибками, не владеет в достаточной степени профильным категориальным аппаратом и т.п.). В оформлении допущены ошибки в соответствии с требованиями предъявляемыми к данному виду работ.
2	Реферат представлен на неудовлетворительном уровне или не представлен (студент не готов, не выполнил задание и т.п.)

Оценочные средства для промежуточной аттестации (экзамен)

Теоретические вопросы

1. Труд как основа развития человеческого общества и фактор производства.
2. Обеспечение единства элементов производства: орудия труда, предметов труда и человека.
3. Понятие, структура и показатели трудового потенциала.
4. Характеристика населения и трудовых ресурсов. Основные аспекты трудовых ресурсов.
5. Регулирование занятости и рынка труда в современных условиях России.
6. Основные понятия, принципы и формы занятости и рынка труда.
7. Механизм организации труда и методы оценки его социально-экономической эффективности.
8. Оценка влияния изменения работоспособности на производительность труда.

9. Характеристика условий труда. Критерии и методы оценки состояния условий труда и профессиональных рисков. 1
10. Обеспечение безопасности работающих. Мероприятия по охране труда и оценка их эффективности.
11. Психофизиологические особенности человека и их влияние на трудовую деятельность.
12. Современные подходы к понятию "производительность труда".
13. Классификация показателей производительности труда в зависимости от способа измерения выпуска продукции.
14. Методы измерения производительности труда, их краткая характеристика.
15. Виды трудоемкости и методы ее исчисления. Влияние на рост производительности труда.
16. Классификация показателей, факторов и условий производительности труда.
17. Методика определения плановой выработки на одного рабочего и работающего.
18. Методика расчета изменения производительности труда.
19. Сущность и классификация резервов роста производительности труда.
20. Резервы улучшения использования работающих и сокращения излишней рабочей силы.
21. Задачи, направления и этапы анализа и планирования производительности труда на предприятии.
22. Планирование производительности труда, ее связь с другими показателями по труду.
23. Сущность и основные принципы заработной платы в условиях рыночных отношений. Функции и основные элементы организации заработной платы.
24. Классификация систем заработной платы. Условия применения сдельных и повременных систем оплаты труда.
25. Доплаты и надбавки тарифного характера, их расчет и порядок применения.
26. Организация оплаты труда в бюджетной сфере.
27. Определение минимальной заработной платы и тарифных ставок первого разряда.
28. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности.
29. Регулирование средств на заработную плату и формирование фонда заработной платы структурных подразделений.
30. Детальные расчеты фонда заработной платы работников по элементам его структуры.
31. Основные виды поощрительных выплат и премирование работников предприятий (организаций).
32. Государственное регулирование заработной платы и трудовых доходов.
33. Особенности оплаты труда руководителей, специалистов и служащих.
34. Фонд заработной платы, его структура и методы планирования.
35. Контроль над расходованием и использованием фонда заработной платы работников предприятия.
36. Особенности регулирования оплаты труда в зависимости от форм собственности на средства производства.
37. Концепции современных рыночных моделей оплаты труда.
38. Планирование и учет списочного, среднесписочного и явочного состава работников.
39. Методы определения плановой численности рабочих по трудоемкости производственной программы и планового баланса рабочего времени.
40. Расчет дополнительной потребности в рабочем и управленческом персонале.

41. Состав работающих на предприятии. Анализ соответствия квалификационного уровня рабочих разряду выполняемых работ.
42. Системы подготовки, переподготовки и повышения квалификации трудового коллектива.
43. Виды и структура доходов, источники их формирования, направления использования.
44. Основные элементы и субъекты системы социального партнерства.
45. Социальные нормативы и социальные стандарты. Виды социальных пособий и их назначение.
46. Сущность и формы социального страхования. Пенсионное обеспечение граждан и направления его реформирования.
47. Формирование и развитие социально-трудовых отношений, показатели оценки.
48. Сфера и методы нормативно-правовой регламентации социально -трудовых отношений.
49. Принципы и порядок заключения коллективного трудового договора.
50. Организация оплаты труда: вчера и сегодня

Практические задания

1. По материалам баланса фактического использования рабочего времени определить возможное выполнение норм выработки при устранении потерь рабочего времени на 25%, если их выполнение в базисном периоде составляло 95%. Фактические затраты рабочего времени по элементам баланса составили, мин: Подготовительно–заключительное время 15 мин. Оперативное время 340 мин. Время перерывов в связи с обслуживанием рабочего места, мин .30 Затраты времени на отдых и личные надобности 40 мин. Сверхнормативные перерывы по организационно–техническим причинам 15 мин. Потери времени из–за нарушения трудовой дисциплины 40 мин. Нормативное время на отдых и личные надобности – 35 мин и подготовительно–заключительное время – 20 мин за смену.

2. По материалам баланса фактического использования рабочего времени и нормативам времени определить возможное повышение производительности труда бухгалтера, обрабатывающего документы на компьютере, при сокращении прямых потерь рабочего времени на 30%. Фактические затраты рабочего времени по элементам баланса составили, мин: Подготовительно–заключительное время 20 мин. Время обслуживания рабочего места 15 мин. Оперативное время 340 мин. Время на отдых и личные надобности 45 мин. Время, потерянное из–за нарушения трудовой дисциплины 30 мин. Сверхнормативные перерывы в работе по организационно–техническим причинам 10 мин. Нормативное время на отдых и личные надобности – 35 мин и 46 подготовительно–заключительное время – 15 мин за смену. Продолжительность рабочего дня – 480 мин.

3. Рассчитать максимально возможный прирост производительности труда бригады рабочих из 7 человек, а также возможное повышение объема выпуска продукции за счет устранения всех потерь рабочего времени на 50%, если известны:

Баланс фактического использования рабочего времени, мин:

Подготовительно–заключительное время - 15

Оперативное время - 300

Время обслуживания рабочего места - 50

Время на отдых и личные надобности - 25

Потери времени из–за нарушения трудовой дисциплины - 60

Перерывы по организационно–техническим причинам – 30

Итого - 480

Нормативы, %: Подготовительно–заключительного времени – 5

Времени на отдых и личные надобности - 7

Времени обслуживания рабочих мест - 15

Годовая выработка по плану составляет 1 млн руб., затраты на один рубль товарной продукции – 85 коп.

4. По материалам баланса фактического использования рабочего времени определить возможное повышение производительности труда в результате сокращения прямых потерь рабочего времени на 30%. Баланс фактического использования рабочего времени имеет вид, мин:

Подготовительно–заключительное время - 15

Оперативное время - 300

Перерывы в работе по организационно–техническим причинам-10

Время на обслуживание рабочего места – 40

Потери времени из–за нарушения трудовой дисциплины - 30

Время на отдых и личные надобности - 25

Итого – 420.

Нормативы подготовительно–заключительного времени – 5%, времени перерывов на обслуживание рабочего места – 8%, времени да отдых и личные надобности – 6%.

5. Нормированная трудоемкость сдельных работ, рассчитанная по нормам базового периода, составит в плановом периоде 240 тыс. нормо–ч. Планируется ее снижение на 4% за счет технических мероприятий. Фонд рабочего времени одного рабочего в год – 1 720 ч, выполнение норм – 115%. Определить плановую численность рабочих-сдельщиков.

8.2.3. На участке установлено 100 станков. Норма обслуживания станков одним рабочим – 5 станков в смену. В первую смену планируется отработать 2 400 чел.–дн., а во вторую – 1 800. Базисный фонд рабочего времени – 242 ч, а нормативный – 258 ч. Определить потребность участка в станочниках.

6. На участке установлено 60 станков. Норма обслуживания станков одним рабочим – 5 станков в смену. В первую смену планируется отработать 2 400 чел.–дн., во вторую – 1 800, а в треть – 1 400. Невыходы рабочих в плановом периоде составят 15%. Определить потребность предприятия в станочниках данного участка.

7. В цехе установлено 5 агрегатов. Норма численности – 3 человека в смену на один агрегат. Определить потребность цеха в рабочих, занятых обслуживанием агрегатов, если в плановом периоде коэффициент сменности составит 1,7; календарный фонд рабочего времени – 365 дней, из которых 103 дня – выходные и праздничные. Неявки в базисном периоде составили 38 дней.

8. Чтобы в плановом периоде выпуск продукции достиг 1 300 млн руб. при плановом фонде рабочего времени одного рабочего 1 700 ч в год, необходимо снизить производственную трудоемкость на 12 400 нормо–ч и довести выполнение норм до 120%. Определить расстановочную численность рабочих в плановом периоде и их условное высвобождение в результате снижения трудоемкости, если выработка одного рабочего в базовом периоде составляла 15 млн руб. в год.

9. На предприятии производственная трудоемкость равна 4 500 тыс. нормо–ч в год. В плановом периоде предусматривается ее снижение на 4%. Выполнение норм выработки составит 118%. Годовой фонд рабочего времени одного рабочего – 230 дней при продолжительности смены 8 ч. За счет улучшения организации труда внутрисменные потери рабочего времени планируется снизить до 5%. Определить потребность предприятия в рабочих.

10. Расчетная численность рабочих в плановом периоде составляет 1 200 чел. Планируется снижение удельной трудоемкости продукции со 180 до 165 нормо–ч и увеличение фонда рабочего времени одного рабочего с 1 700 до 1 750 ч в год. Определить условное высвобождение рабочих.

11. На участке А установлено 5 пультов управления агрегатами, каждый из которых обслуживается двумя операторами, имеющими двухсменный режим работы. На

участке Б действуют 100 единиц оборудования. Норма обслуживания этого оборудования наладчиками составляет 20 ед. Наладчики имеют трехсменный режим работы. Норматив численности дежурного персонала составляет 17% от общей численности операторов и наладчиков. Определить потребность обоих участков предприятия в рабочих в плановом периоде.

12. Численность рабочих в цехе 550 чел. Нормы управляемости: для мастеров – 50 чел., для старших мастеров – 110 чел., для начальников участка – 275 чел. Определить потребность в линейных специалистах в цехе.

13. Среднесписочная численность работников предприятия в отчетном периоде составила 2 200 чел. В течение отчетного года было принято 250 чел.; отправлено на пенсию 10 чел., призвано в армию 42 чел., высвобождено по сокращению штатов 120 чел., выбыло по собственному желанию 20 чел., уволено за прогул 6 чел. Рассчитайте показатели, характеризующие кадровое движение на предприятии в отчетном периоде.

14. На предприятии со среднесписочной численностью 200 чел. в течение года приняты 492 чел. и уволены 510 чел., в том числе 285 – по собственному желанию и из-за нарушения дисциплины. Рассчитать показатели, характеризующие кадровое движение на предприятии в отчетном периоде.

15. Среднегодовая численность персонала предприятия в отчетном 53 периоде составила 1 200 чел. В течение отчетного года приняты 125 чел., выбыли 250 чел., в том числе 75 чел. – по собственному желанию и 15 чел. – за прогул. Рассчитать показатели, характеризующие кадровое движение на предприятии в отчетном периоде.

16. Численность работников на начало отчетного года составляла 300 чел. В течение отчетного года приняты 30 чел., отправлены на пенсию 15 чел., высвобождены по сокращению штатов 12 чел., выбыли по собственному желанию 12 чел. Рассчитать показатели, характеризующие кадровое движение на предприятии в отчетном периоде.

17. Численность работников на начало отчетного года составила 1500 чел. В течение отчетного года приняты 150 чел., отправлены на пенсию 10 чел., призваны в армию 24 чел., высвобождены по сокращению штатов 80 чел., выбыли по собственному желанию 120 чел., уволены за прогул 6 чел. Рассчитать показатели, характеризующие кадровое движение на предприятии в отчетном периоде.

18. Среднесписочная численность работников предприятия в отчетном году составила 1 450 чел. В течение отчетного периода 120 чел. выбыли по собственному желанию и 20 чел. уволены за прогул. Каков возможен дополнительный выпуск продукции при снижении текучести кадров на 20%, если потери времени в расчете на одно увольнение составляют 12 дней, среднедневная выработка работника – 5 тыс. руб.?

19. Среднесписочная численность работников предприятия в отчетном году составила 2 450 чел. В течение отчетного периода 220 чел. выбыли по собственному желанию и 18 чел. уволены за прогул. Какой возможен дополнительный выпуск продукции при снижении текучести кадров на 40%, если потери времени в расчете на одно увольнение составляют 15 дней, среднедневная выработка работника – 2 тыс. руб.?

20. Среднесписочная численность работников предприятия в отчетном году составила 1 450 чел. В течение отчетного периода 0 чел. выбыли по собственному желанию и 8 чел. уволены за прогул. Рассчитать коэффициент текучести кадров. Какой возможен дополнительный выпуск продукции при снижении текучести на 30%, если потери времени в расчете на одно увольнение составляют 10 дней, среднедневная выработка работника – 5 тыс. руб.?

21. В апреле 2020 года Семенов Л.О. получил заработную плату 11240 рублей. Являясь акционером ОАО «Ритм» в этом же месяце он получил дивиденды в размере 5000 рублей. Кроме того, ежемесячно сдавая в аренду собственную однокомнатную квартиру, он получает 1700 руб. Определите денежные доходы Семенова Л.О. и реальный доход в апреле 2020 года, если цены выросла по сравнению с мартом текущего года на 5,8%.

22. Работник с месячным окладом 31 350 рублей отработал за месяц 19 дней вместо 22 рабочих дней по графику. Работнику начислена премия в размере 28% месячного заработка. Местность приравнена к районам Крайнего Севера, районный коэффициент – 1,4. Стаж работы в данной местности – 7 лет, надбавка за стаж работы в районах, приравненных к районам Крайнего Севера, – 50% заработка. Определите месячный заработок работника.

23. Количество рабочих дней в месяце по графику – 22. Продолжительность смены – 8 часов. Работник отработал за месяц 185 часов, в том числе сверхурочно в течение 4 дней: 3 дня – по 2 часа и 1 день – 3 часа. Один день отработан по производственной необходимости в праздничный день. Часовая тарифная ставка – 174 рублей. Премия составила 40% от повременного заработка. Определите месячный заработок рабочего.

24. Реализация продукции в рублях увеличилась на 15%, численность работников – на 7,5%, средняя заработная плата – на 16%. Как это отразилось на затратах на 1 рубль продукции и себестоимости продукции, если доля затрат заработной платы в себестоимости продукции в базовом периоде составляла 32%?

25. Годовой фонд заработной платы отдела в отчетном периоде составил 6 320 тыс. рублей при численности работников 9 человек. В предстоящий плановый период предполагается сократить численность работников отдела на одну штатную единицу, увеличив среднюю заработную плату на 16%. Определите плановый фонд заработной платы

Критерии и шкала оценивания к промежуточной аттестации «экзамен»

Национальная шкала	Характеристика знания предмета и ответов
отлично (5)	Студент глубоко и в полном объёме 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.
хорошо (4)	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.
удовлетворительно (3)	Студент знает только основной программный материал, допускает неточности, недостаточно чёткие 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.
неудовлетворительно (2)	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

9. Особенности организации обучения для лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов

При необходимости рабочая программа учебной дисциплины может быть адаптирована для обеспечения образовательного процесса инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья, в том числе с применением электронного обучения и дистанционных образовательных технологий.

Для этого требуется заявление студента (его законного представителя) и заключение психолого-медико-педагогической комиссии (ПМПК). В случае необходимости обучающимся из числа лиц с ограниченными возможностями здоровья (по заявлению обучающегося), а для инвалидов также в соответствии с индивидуальной программой реабилитации инвалида могут предлагаться следующие варианты восприятия учебной информации с учетом их индивидуальных психофизических особенностей:

- создание текстовой версии любого нетекстового контента для его возможного преобразования в альтернативные формы, удобные для различных пользователей;

- создание контента, который можно представить в различных видах без потери данных или структуры, предусмотреть возможность масштабирования текста и изображений без потери качества, предусмотреть доступность управления контентом с клавиатуры;

- создание возможностей для обучающихся воспринимать одну и ту же информацию из разных источников, например, так, чтобы лица с нарушениями слуха получали информацию визуально, с нарушениями зрения – аудиально;

- применение программных средств, обеспечивающих возможность освоения навыков и умений, формируемых дисциплиной (модулем), за счёт альтернативных способов, в том числе виртуальных лабораторий и симуляционных технологий;

- применение электронного обучения, дистанционных образовательных технологий для передачи информации, организации различных форм интерактивной контактной работы обучающегося с преподавателем, в том числе вебинаров, которые могут быть использованы для проведения виртуальных лекций с возможностью взаимодействия всех участников дистанционного обучения, проведения семинаров, выступления с докладами и защиты выполненных работ, проведения тренингов, организации коллективной работы;

- применение электронного обучения, дистанционных образовательных технологий для организации форм текущего и промежуточного контроля;

- увеличение продолжительности сдачи обучающимся инвалидом или лицом с ограниченными возможностями здоровья форм промежуточной аттестации по отношению к установленной продолжительности их сдачи:

- продолжительность сдачи зачёта или экзамена, проводимого в письменной форме, – не более чем на 90 минут;

- продолжительность подготовки обучающегося к ответу на зачёте или экзамене, проводимом в устной форме, – не более чем на 20 минут;

- продолжительность выступления обучающегося при защите курсовой работы – не более чем на 15 минут.

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)