

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

Стахановский инженерно-педагогический институт (филиал)
федерального государственного бюджетного образовательного
учреждения высшего образования
«Луганский государственный университет имени Владимира Даля»

Кафедра социально-экономических и педагогических дисциплин

УТВЕРЖДАЮ:
Директор СИПИ (филиала)
ФГБОУ ВО «ЛУУ им. В. Даля»
А.А. Авершин
« 21 » июня 2023 года



РАБОЧАЯ ПРОГРАММА УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ

«ЭКОНОМИКА ТРУДА И СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ»

По направлению подготовки 44.03.04 Профессиональное обучение (по
отраслям)
Профиль: «Экономика и управление»

Луганск – 2023

Лист согласования РПУД

Рабочая программа учебной дисциплины «Экономика труда и социально-трудовые отношения» по направлению подготовки 44.03.04 Профессиональное обучение (по отраслям). – 59 с.

Рабочая программа учебной дисциплины «Экономика труда и социально-трудовые отношения» разработана в соответствии с Федеральным государственным образовательным стандартом высшего образования по направлению подготовки 44.03.04 Профессиональное обучение (по отраслям), утвержденным приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 февраля 2018 г. № 124 (с изменениями и дополнениями от 26 ноября 2020 г., 27 февраля 2023 г.)

СОСТАВИТЕЛИ:

канд. эк. наук, доцент Протасов В.В.
ст. преподаватель Варнавская Д.С.

Рабочая программа дисциплины утверждена на заседании кафедры социально-экономических и педагогических дисциплин « 18 апреля 2023 г., протокол № 10.

Заведующая кафедрой
социально-экономических
и педагогических дисциплин  Н.В. Карчевская

Переутверждена: «__» _____ 20__ г., протокол № _____.

Переутверждена: «__» _____ 20__ г., протокол № _____.

Рекомендована на заседании учебно-методической комиссии Стахановского инженерно-педагогического института (филиала) федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Луганский государственный университет имени Владимира Даля» « 21 апреля 2023 г., протокол № 3.

Председатель учебно-методической комиссии
СИПИ (филиала) ФГБОУ ВО «ЛГУ им. В. Даля»  Н.В. Банник

© Протасов В.В., Варнавская Д.С. 2023 год
© ФГБОУ ВО «ЛГУ им. В. Даля», 2023 год

Структура и содержание дисциплины

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

Цель изучения дисциплины - изучение теоретико-методологических и социально-экономических аспектов современных проблем экономики труда и социально-трудовых отношений; формирование у студентов теоретических знаний и практических умений по управлению трудом, функционированию, развитию и регулированию отношений в социально-трудовой сфере.

Задачи: усвоение знаний по основным темам курса; помочь студентам закрепить теоретические знания, приобретенные на лекциях и в результате самостоятельной работы; изучение теоретико-методологических и социально-экономических аспектов экономики труда и социально-трудовых отношений; формирование у студентов системы знаний о труде и отношениях, возникающих в процессе его реализации; изучение сущности и механизмов экономических процессов в сфере труда в контексте жизнедеятельности человека и общества; изучение факторов и резервов эффективной занятости, формирования и рационального использования трудового потенциала, повышения эффективности и производительности труда.

2. Место дисциплины в структуре ООП ВО

Дисциплина экономика труда и социально-трудовые отношения относится к циклу дисциплин предметно-содержательного модуля дисциплин. Необходимыми условиями для освоения дисциплины являются: знания (теоретических и методологических основ экономики труда, современных теорий о труде; теории современных информационных технологий в области организации труда; способов и методик расчета экономических показателей), умения (применять на практике теоретические и методологические основы экономики труда, работать с данными по труду; применять современные технологии при решении задач, анализировать результаты расчетов и обосновывать полученные выводы; обосновывать эффективные формы организации и оплаты труда; осуществлять поиск информации по полученному заданию, сбор и анализ данных, необходимых для проведения конкретных экономических расчетов), навыки (анализа социально-экономических факторов и оценки важнейших социально-трудовых показателей (производительность труда, заработная плата, фонд оплаты труда, численность персонала и др.) и принятия на этой основе управленческих решений; использования инструментальных средств для обработки экономических данных; методикой сбора, анализа и расчета

процессов, явлений и объектов, относящихся к области профессиональной деятельности). Содержание дисциплины является логическим продолжением содержания дисциплин «Экономическая теория», «Микроэкономика», «История экономических учений» и служит основой для освоения дисциплин «Экономика предприятия», «Денежное обращение, финансы и кредит» и др.

3. Требования к результатам освоения содержания дисциплины

Код и наименование компетенции	Индикаторы достижений компетенции (по реализуемой дисциплине)	Перечень планируемых результатов
<p>УК-9 Экономическая культура, в том числе финансовая грамотность</p>	<p>УК-9.1 Понимает базовые принципы функционирования экономики и экономического развития</p> <p>УК-9.2 Применяет методы личного экономического и финансового планирования</p>	<p>Знать: основные формы и средства обобщения, анализа и восприятия экономической информации в целях правильного определения целей своей профессиональной деятельности и путей их осуществления.</p>
		<p>Уметь: применять общепринятые правила культурного общения, основные формы и средства обобщения, анализа и восприятия экономической информации в целях правильного определения целей своей профессиональной деятельности и путей их осуществления.</p>
		<p>Владеть: навыками работы с экономической информацией (ее восприятия, обобщения, анализа).</p>
<p>ОПК-5 Контроль и оценка формирования результатов образования</p>	<p>ОПК-5.1 Знает принципы организации контроля и оценивания образовательных результатов обучающихся; специальные технологии и методы, позволяющие проводить коррекционно-развивающую работу с неуспевающими обучающимися</p> <p>ОПК-5.2 Умеет применять инструментарий, методы</p>	<p>Знать: теоретические и методологические основы экономики труда, современные теории о труде.</p> <p>Уметь: - рассчитывать на основе типовых</p>

	<p>диагностики и оценки показателей уровня и динамики развития обучающихся; проводить педагогическую диагностику успеваемости обучающихся</p> <p>ОПК-5.3 Владеет действиями применения методов контроля и оценки образовательных результатов (личностных, предметных, метапредметных) обучающихся; действиями освоения и адекватного применения специальных технологий и методов, позволяющих проводить коррекционноразвивающую работу с неуспевающими обучающимися</p>	<p>методик и действующей нормативно-правовой базы экономические и социально-экономические показатели;</p> <p>- применять на практике теоретические и методологические основы экономики труда, работать с данными по труду.</p> <p>Владеть: современными методиками расчета и анализа социально-экономических показателей, характеризующих деятельность государственных органов, организаций и учреждений различных форм собственности</p>
<p>ПК-1 Способность осуществлять сбор, мониторинг и обработку данных для проведения расчетов экономических показателей организации</p>	<p>ПК-1.1 Осуществляет сбор и обработку данных</p> <p>ПК-1.2 Выполняет расчеты основных показателей</p> <p>ПК-1.3 Способен подготовить исходные данные для проведения расчётов и анализа экономических показателей</p>	<p>Знать: теорию современных информационных технологий в области организации труда;</p> <p>Уметь: - применять современные технологии при решении задач, анализировать результаты расчетов и обосновывать полученные выводы;</p> <p>- обосновывать эффективные формы организации и оплаты труда.</p> <p>Владеть: навыками использования инструментальных средств для сбора, мониторинга и обработки экономических данных.</p>
<p>ПК-2 Способность выполнять расчет и анализ экономических показателей результатов деятельности организации</p>	<p>ПК-2.1 Осуществляет расчет экономических показателей результатов деятельности организации</p> <p>ПК-2.3</p>	<p>Знать: подходы к определению экономической эффективности труда; методы оптимизации использования трудовых ресурсов;</p>

	<p>Осуществляет анализ экономических показателей результатов деятельности организации</p> <p>ПК-2.4 Определяет экономическую эффективность деятельности организации и резервы ее повышения</p>	<p>Уметь: разрабатывать меры по обеспечению повышения производительности труда в организации;</p> <p>Владеть: методиками оптимизации использования трудовых ресурсов организации</p>
<p>ПК-3 Способность осуществлять исследовательскую, аналитическую, прогнозную, проектную деятельность, направленную на решение научно-исследовательских задач</p>	<p>ПК-3.1 Осуществляет поиск информации по полученному заданию, сбор и анализ данных, необходимых для проведения конкретных экономических расчетов</p> <p>ПК-3. 2 Осуществляет исследовательскую, аналитическую, прогнозную, проектную деятельность, направленную на решение научно-исследовательских задач</p>	<p>Знать: способы и методику расчета экономических показателей.</p> <p>Уметь: осуществлять поиск информации по полученному заданию, сбор и анализ данных, необходимых для проведения конкретных экономических расчетов;</p> <p>Владеть: методикой сбора, анализа и расчета процессов, явлений и объектов, относящихся к области профессиональной деятельности.</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
Общая учебная нагрузка (всего)	162 (4,5 зач. ед)	-	162 (4,5 зач. ед)
Обязательная контактная работа (всего)	106	-	26
в том числе:			
Лекции	70	-	14
Семинарские занятия	-	-	-
Практические занятия	36		12
Лабораторные работы	-	-	-
Курсовая работа (курсовой проект)	-	-	-
Другие формы и методы организации образовательного процесса (расчетно-	-	-	-

<i>графические работы, индивидуальные задания и т.п.)</i>			
Самостоятельная работа студента (всего)	56	-	136
Форма аттестации	дифференцированный зачет, экзамен		дифференцированный зачет, экзамен

4.2. Содержание разделов дисциплины

Тема 1. Введение. Предмет и основы методологии современной экономики труда.

Предмет экономики труда и его развитие на современном этапе. Задачи дисциплины «Экономики труда и социально-трудовые отношения». Логика изучения основ экономики труда. Роль методологии в изучении экономики труда.

Тема 2. Экономика труда в системе общественных наук.

Взаимосвязь экономики труда с другими науками. Экономика труда как наука, профиль экономического направления обучения и учебная дисциплина.

Тема 3. Трудовые ресурсы предприятия.

Понятие трудовых ресурсов. Трудовые ресурсы предприятия. Классификация трудовых ресурсов. Роль трудовых ресурсов. Понятия персонал, кадры, трудовой потенциал, человеческий капитал. Их характеристика.

Тема 4. Труд как основа жизнедеятельности. Трудовой потенциал общества.

Труд и трудовая деятельность. Сущность различных трудовых концепций. Влияние труда на жизнедеятельность человека. Общественная форма труда. Характер и содержание труда. Условия труда и их формирование. Понятие, используемые в России и других странах для обозначения человеческих ресурсов. Воспроизводство трудовых ресурсов. Формирование трудовых ресурсов в национальной экономике. Влияние воспроизводства населения на формирование трудовых ресурсов. Показатели, характеризующие использование трудовых ресурсов общества. Оценка возможности трудового потенциала в экономике.

Тема 5. Занятость населения.

Социально-экономическая сущность занятости. Предпосылки, сущность безработицы и статус безработного. Виды безработицы.

Тема 6. Формирование и регулирование рынка труда.

Рынок труда. Механизмы действия рынка труда. Классификация и сегментация рынка труда. Причины возникновения и существования

внутренних рынков труда. Особенности российского рынка труда. Методы, используемые государством для регулирования рынка труда. Роль Государственной службы занятости в регулировании рынка труда. Роль Международной организации труда (МОТ) в разработке программ занятости и преодолении безработицы. Политика государством на рынке труда. Направления совершенствования деятельности правительства на рынке труда. Сущность кадровой политики на внутренних рынках труда. Регулирование социальных процессов в трудовых коллективах.

Тема 7. Кадровое обеспечение предприятия.

Сущность кадрового обеспечения. Подбор и обучение кадров. Планирование человеческих ресурсов. Анализ обеспеченности предприятия трудовыми ресурсами. Управление персоналом.

Тема 8. Производительность и эффективность труда.

Сущность производительности труда. Повышение производительности и эффективности труда. Значение роста производительности труда для развития социально ориентированной рыночной экономики. Показатели измерения производительности труда. Методы определения выработки на предприятия. Виды выработки с учетом измерения рабочего времени. Классификация показателей трудоемкости в зависимости от состава затрат труда. Факторы и резервы, обеспечивающие рост производительности труда в экономике рыночного типа.

Тема 9. Организация, нормирование и условия труда.

Значение, сущность и содержание организации труда. Задачи организации труда и ее взаимосвязь с организацией производства. Сущность организации труда как социотехнической системы. Критерии и показатели, определяющие эффективность научной организации труда. Значение нормирования в системе организации труда. Нормы труда, разрабатываемые на предприятиях и фирмах. Содержание производственного процесса. Классификация затрат рабочего времени при обследовании норм труда. Методы нормирования труда и изучения затрат рабочего времени. Цели применения фотографии рабочего дня и хронометража в нормировании труда. Показатели уровня нормирования труда и пути его развития. Критерии оценки условий труда на предприятии (организации). Гуманизация условий труда на предприятиях при переходе к рынку.

Тема 10. Организация оплаты труда и ее современные системы.

Экономическое содержание и взаимосвязь понятий «заработная плата», «цена труда», «стоимость рабочей силы». Основы организации и регулирования оплаты труда в России. Роль тарифно-квалификационных справочников в тарифной системе. Функции тарифных сеток и тарифных

ставок в тарифной системе. Система доплат и надбавок. Формы и системы заработной платы, применяемые на предприятиях. Определение заработка при сдельной форме оплаты труда. Виды и основные элементы премиальных систем. Оплата труда в производственных бригадах. Оплата труда при контрактной системе найма. Особенности оплаты труда работников на предприятиях различных организационно-правовых форм собственности. Организация оплаты труда работников бюджетной сферы. Организация оплаты труда государственных служащих.

Тема 11. Планирование труда.

Аналитический подход к планированию трудовых показателей. Планирование труда в бизнес-плане. Взаимосвязь трудовых показателей и их влияние на деятельность предприятия. Планирование повышения эффективности труда. Планирование численности персонала в соответствии со стратегией деятельности предприятия. Формирование средств на потребление в планах предприятий. Планирование социального развития.

Тема 12. Отчетность и аудит в трудовой сфере.

Назначение аудита в трудовой сфере. Направление аудита в трудовой сфере. Направления, этапы и методы проведения аудита в трудовой сфере. Инфраструктура аудита в трудовой сфере. Способы получения социологической информации. Роль мониторинга в оценке плановых и управленческих решений.

Тема 13. Политика доходов и уровень жизни населения.

Сущность уровня жизни и факторы, его определяющие. Классификация показателей и методика оценки уровня жизни. Взаимосвязь повышения уровня жизни и эффективности труда. Источники формирования и структура доходов населения.

Тема 14. Социальная защита работников.

Дифференциация доходов различных социальных групп. Влияние инфляции на уровень жизни населения. Принципы формирования новой системы социальной защиты работников.

Тема 15. Регулирование социально-трудовых отношений.

Сущность социально-трудовых отношений при развитии рынка труда. Структурные составляющие в системе социально-трудовых отношений. Показатели и критерии оценки социально-трудовых отношений. Регулирование социально-трудовых отношений при развитии рынка труда.

Тема 16. Развитие социального партнерства.

Роль социального партнерства в регулировании трудовых отношений. Основные принципы и система социального партнерства. Информационное обеспечение трудового посредничества. Проблемы развития социального партнерства и пути их решения.

Тема 17. Международная организация труда и ее влияние на развитие социально-трудовых отношений.

Понятие и основные черты глобализации. Современные мировые тенденции развития социально трудовых отношений. Цели и основные направления деятельности Международной организации труда.

4.3. Лекции

№ п/п	Название темы	Объем часов		
		Очная форма	Очно-заочная форма	Заочная форма
1.	Введение. Предмет и основы методологии современной экономики труда.	4	-	
2.	Экономика труда в системе общественных наук.	4	-	
3.	Трудовые ресурсы предприятия.	4		2
4.	Труд как основа жизнедеятельности. Трудовой потенциал общества	4	-	
5.	Занятость населения.	4	-	2
6.	Формирование и регулирование рынка труда.	6		2
7.	Кадровое обеспечение предприятия.	4	-	
8.	Производительность и эффективность труда.	4	-	
9.	Организация, нормирование и условия труда.	4	-	2
10.	Организация оплаты труда и ее современные системы.	4	-	2
11.	Планирование труда.	4	-	
12.	Отчетность и аудит в трудовой сфере.	4	-	
13.	Политика доходов и уровень жизни населения.	4	-	2
14.	Социальная защита работников.	4	-	
15.	Регулирование социально-трудовых отношений.	4	-	2
16.	Развитие социального партнерства.	4	-	
17.	Международная организация труда и ее влияние на развитие социально-трудовых отношений.	4	-	
Итого:		70	-	14

4.4. Практические (семинарские) занятия

№ п/п	Название темы	Объем часов		
		Очная форма	Очно-заочная форма	Заочная форма

			форма	
1.	Введение. Предмет и основы методологии современной экономики труда.	2	-	
2.	Экономика труда в системе общественных наук.	2	-	
3.	Трудовые ресурсы предприятия.	2	-	
4.	Труд как основа жизнедеятельности. Трудовой потенциал общества	2	-	
5.	Занятость населения.	2	-	2
6.	Формирование и регулирование рынка труда.	2	-	
7.	Кадровое обеспечение предприятия.	2	-	
8.	Производительность и эффективность труда.	4	-	2
9.	Организация, нормирование и условия труда.	4	-	2
10.	Организация оплаты труда и ее современные системы.	2	-	2
11.	Планирование труда.	2	-	2
12.	Отчетность и аудит в трудовой сфере.	2	-	
13.	Политика доходов и уровень жизни населения.	2	-	2
14.	Социальная защита работников.	2	-	
15.	Регулирование социально-трудовых отношений.	2	-	
16.	Развитие социального партнерства.	2	-	
Итого:		36	-	12

4.6. Самостоятельная работа студентов

№ п/п	Название темы	Вид СРС	Объем часов		
			Очная форма	Очно-заочная форма	Заочная форма
1.	Введение. Предмет и основы методологии современной экономики труда.	Подготовка к практическим занятиям, к текущему и промежуточному контролю знаний и умений.	2	-	9
2.	Экономика труда в системе общественных наук.	Подготовка к практическим занятиям, к текущему и промежуточному контролю знаний и умений.	2	-	9
3.	Трудовые ресурсы предприятия.	Подготовка к практическим занятиям, к текущему и промежуточному контролю знаний и умений.	2	-	9

4.	Труд как основа жизнедеятельности. Трудовой потенциал общества	Подготовка к практическим занятиям, к текущему и промежуточному контролю знаний и умений.	2	-	9
5.	Занятость населения.	Подготовка к практическим занятиям, к текущему и промежуточному контролю знаний и умений.	2	-	9
6.	Формирование и регулирование рынка труда.	Подготовка к практическим занятиям, к текущему и промежуточному контролю знаний и умений.	2	-	11
7.	Кадровое обеспечение предприятия.	Подготовка к практическим занятиям, к текущему и промежуточному контролю знаний и умений.	2	-	11
8.	Производительность и эффективность труда.	Подготовка к практическим занятиям, к текущему и промежуточному контролю знаний и умений.	2	-	11
9.	Организация, нормирование и условия труда.	Подготовка к практическим занятиям, к текущему и промежуточному контролю знаний и умений.	-	-	6
10.	Организация оплаты труда и ее современные системы.	Подготовка к практическим занятиям, к текущему и промежуточному контролю знаний и умений.	-	-	8
11.	Планирование труда.	Подготовка к практическим занятиям, к текущему и промежуточному контролю знаний и умений.	-	-	6
12.	Отчетность и аудит в трудовой сфере.	Подготовка к практическим занятиям, к текущему и промежуточному контролю знаний и умений.	-	-	6

13.	Политика доходов и уровень жизни населения.	Подготовка к практическим занятиям, к текущему и промежуточному контролю знаний и умений.	-	-	6
14.	Социальная защита работников.	Подготовка к практическим занятиям, к текущему и промежуточному контролю знаний и умений.	-	-	6
15.	Регулирование социально-трудовых отношений.	Подготовка к практическим занятиям, к текущему и промежуточному контролю знаний и умений.	-	-	6
16.	Развитие социального партнерства.	Подготовка к практическим занятиям, к текущему и промежуточному контролю знаний и умений.	-	-	6
17.	Международная организация труда и ее влияние на развитие социально-трудовых отношений.	Подготовка к практическим занятиям, к текущему и промежуточному контролю знаний и умений.	-	-	6
18.	Зачет с оценкой		4	-	4
19.	Экзамен		36	-	36
Итого:			56	-	136

4.7. Курсовые работы/проекты по дисциплине «Экономика труда и социально-трудовые отношения» не предполагаются учебным планом.

5. Образовательные технологии

Преподавание дисциплины ведется с применением следующих видов образовательных технологий: объяснительно-иллюстративного обучения (технология поддерживающего обучения, технология проведения учебной дискуссии), информационных технологий (презентационные материалы), развивающих и инновационных образовательных технологий.

Практические занятия проводятся с использованием развивающих, проблемных, проектных, информационных (использование электронных образовательных ресурсов (электронный конспект) образовательных технологий).

6. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины:

а) основная литература:

1. Генкин, Б. М. Экономика труда : учебник / Б.М. Генкин. – Москва : Норма : ИНФРА-М, 2021. – 352 с.

ЭБС ZNANIUM.COM

<https://znanium.com/catalog/product/1683183> - режим доступа: по подписке

2. Складская, В. А. Экономика труда / В. А. Складская. – Москва : Дашков и К°, 2018. – 304 с.

ISBN 9785394023408.

URL:

http://biblioclub.ru/index.php?page=book_red&id=496161 (дата обращения: 04.10.2020). – Текст : электронный.

3. Щепакин, М. Б. Экономика труда : учебник / М. Б.

Щепакин, А. С. Молчан, Э. Ф. Хандамова. – Москва : Магистр : ИНФРА-М, 2020. – 400 с.

ЭБС ZNANIUM.COM

<https://znanium.com/catalog/product/1036569> - режим доступа: по

4. Экономика труда : учебник для вузов / М. В. Симонова [и др.] ; под общей редакцией М. В. Симоновой. – Москва : Издательство Юрайт, 2022. – 259 с.

ЭБС Юрайт <https://urait.ru/bcode/493029> - режим доступа: по подписке

б) дополнительная литература:

1. Асалиев, А. М. Экономика труда : учебник / под ред. А.М. Асалиева. – Москва : ИНФРА-М, 2022. – 336 с.

ЭБС ZNANIUM.COM

<https://znanium.com/catalog/product/1851445> - режим доступа: по подписке

2. Одегов, Ю. Г. Экономика труда : учебник для бакалавров ; рекомендовано методсоветом по направлению / Ю. Г. Одегов, Г. Г. Руденко ; Рос. экон. ун-т им. Г. В. Плеханова. - 2-е изд., перераб. и доп. - М. : Юрайт, 2013. - 423 с.

3. 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 : Издательство Юрайт, 2022. – 486 с.

ЭБС Юрайт <https://urait.ru/bcode/495709> - режим доступа: по подписке

в) методические рекомендации:

1. Конспект лекций по дисциплине «Экономика труда и социально-трудовые отношения» (часть 1) для студентов направления подготовки 44.03.04 Профессиональное обучение (по отраслям). / Сост.: Д.С.Варнавская. – Луганск: изд-во ЛГУ им. В.Даля, 2021. – 84 с.

2. Конспект лекций по дисциплине «Экономика труда и социально-трудовые отношения» (часть 2) для студентов направления подготовки 44.03.04 Профессиональное обучение (по отраслям). / Сост.: Д.С.Варнавская. – Луганск: изд-во ЛГУ им. В.Даля, 2021. – 86 с.

3. Методические указания к практическим занятиям по дисциплине «Экономика труда и социально-трудовые отношения» для студентов направления подготовки 44.03.04 Профессиональное обучение (по отраслям). / Сост.: Д.С.Варнавская. – Луганск: изд-во ЛГУ им. В.Даля, 2022. – 72 с.

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/>

Трудовой кодекс РФ - www.mintrud.ru

Официальный сайт Федеральной службы государственной статистики (<http://www.gks.ru>)

Официальный сайт Международной организации труда - www.ilo.ru

Электронная версия журнала «Человек и труд» - www.chelt.ru

Электронные библиотечные системы и ресурсы

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

Электронно-библиотечная система «Консультант студента» – <http://www.studentlibrary.ru/cgi-bin/mb4x>

Другие открытые источники

Информационный ресурс библиотеки образовательной организации

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

7. Материально-техническое и программное обеспечение дисциплины

Освоение дисциплины «Экономика труда и социально-трудовые отношения» 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 и социально-трудовые отношения»

Перечень компетенций (элементов компетенций), формируемых в результате освоения учебной дисциплины (модуля) или практики

№ п/п	Код контролируемой компетенции	Формулировка контролируемой компетенции	Индикаторы достижений компетенции (по реализуемой дисциплине)	Контролируемые темы учебной дисциплины, практики	Этапы формирования (семестр изучения)
1	УК-9	Экономическая культура, в том	УК-9.1	Тема 1. Введение. Предмет и основы	3

		числе финансовая грамотность	УК-9.2	методологии современной экономики труда.	
				Тема 2. Экономика труда в системе общественных наук.	3
				Тема 3. Трудовые ресурсы предприятия.	
				Тема 4. Труд как основа жизнедеятельности. Трудовой потенциал общества.	3
				Тема 5. Занятость населения.	3
				Тема 6. Формирование и регулирование рынка труда.	3
				Тема 7. Кадровое обеспечение предприятия.	3
				Тема 8. Производительность и эффективность труда.	3
				Тема 9. Организация, нормирование и	4

				условия труда.	
				Тема 10. Организация оплаты труда и ее современные системы.	4
				Тема 11. Планирование труда.	4
				Тема 12. Отчетность и аудит в трудовой сфере.	4
				Тема 13. Политика доходов и уровень жизни населения.	4
				Тема 14. Социальная защита работников.	4
				Тема 15. Регулирование социально-трудовых отношений.	4
				Тема 16. Развитие социального партнерства.	4
				Тема 17. Международная организация труда и ее влияние на развитие социально-	4

				трудовых отношений.	
2.	ОПК-5	Контроль и оценка формирования результатов образования	ОПК-5.1 ОПК-5.2 ОПК-5.3	Тема 1. Введение. Предмет и основы методологии современной экономики труда.	3
				Тема 2. Экономика труда в системе общественных наук.	3
				Тема 3. Трудовые ресурсы предприятия.	3
				Тема 4. Труд как основа жизнедеятельности. Трудовой потенциал общества.	3
				Тема 5. Занятость населения.	3
				Тема 6. Формирование и регулирование рынка труда. Тема 7. Кадровое обеспечение предприятия.	3
				Тема 8. Производительность и эффективность	3

				труда.	
				Тема 9. Организация, нормирование и условия труда.	4
				Тема 10. Организация оплаты труда и ее современные системы.	4
				Тема 11. Планирование труда.	4
				Тема 12. Отчетность и аудит в трудовой сфере.	4
				Тема 13. Политика доходов и уровень жизни населения.	4
				Тема 14. Социальная защита работников.	4
				Тема 15. Регулирование социально-трудовых отношений.	4
				Тема 16. Развитие социального партнерства.	4

				Тема 17. Международная организация труда и ее влияние на развитие социально- трудовых отношений.	4
3.	ПК-1	Способность осуществлять сбор, мониторинг и обработку данных для проведения расчетов экономических показателей организации	ПК-1.1	Тема 3. Трудовые ресурсы предприятия.	3
ПК-1.2					
ПК-1.3			Тема 4. Труд как основа жизнедеятельности. Трудовой потенциал общества.	3	
			Тема 5. Занятость населения.	3	
			Тема 6. Формирование и регулирование рынка труда.	3	
			Тема 7. Кадровое обеспечение предприятия.	3	
			Тема 8. Производительность и эффективность труда.	3	
			Тема 9. Организация, нормирование и	4	

				условия труда.	
				Тема 10. Организация оплаты труда и ее современные системы.	4
				Тема 11. Планирование труда.	4
				Тема 12. Отчетность и аудит в трудовой сфере.	4
				Тема 13. Политика доходов и уровень жизни населения.	4
				Тема 14. Социальная защита работников.	4
				Тема 15. Регулирование социально-трудовых отношений.	4
				Тема 16. Развитие социального партнерства.	4
	ПК-2	Способность выполнять расчет и анализ экономических показателей	ПК-2.1	Тема 3. Трудовые ресурсы предприятия.	3
			ПК-2.3		
			ПК-2.4	Тема 4. Труд как основа	3

		результатов деятельности организации		жизнедеятельности. Трудовой потенциал общества.	
				Тема 5. Занятость населения.	3
				Тема 6. Формирование и регулирование рынка труда.	3
				Тема 7. Кадровое обеспечение предприятия.	3
				Тема 8. Производительность и эффективность труда.	3
				Тема 9. Организация, нормирование и условия труда.	4
				Тема 10. Организация оплаты труда и ее современные системы.	4
				Тема 11. Планирование труда.	4
				Тема 12. Отчетность и аудит в трудовой	4

				сфере.	
				Тема 13. Политика доходов и уровень жизни населения.	4
				Тема 14. Социальная защита работников.	
				Тема 15. Регулирование социально-трудовых отношений.	4
				Тема 16. Развитие социального партнерства.	4
5.	ПК-3	Способность осуществлять исследовательскую, аналитическую, прогнозную, проектную деятельность, направленную на решение научно-исследовательских задач	ПК-3.1 ПК-3.2	Тема 3. Трудовые ресурсы предприятия.	3
				Тема 4. Труд как основа жизнедеятельности. Трудовой потенциал общества.	3
				Тема 5. Занятость населения.	3
				Тема 6. Формирование и регулирование рынка труда.	3
				Тема 9. Организация,	4

				нормирование и условия труда.	
				Тема 10. Организация оплаты труда и ее современные системы.	4
				Тема 11. Планирование труда.	4
				Тема 12. Отчетность и аудит в трудовой сфере.	4
				Тема 13. Политика доходов и уровень жизни населения.	4
				Тема 14. Социальная защита работников.	4
				Тема 15. Регулирование социально-трудовых отношений.	4
				Тема 16. Развитие социального партнерства.	4

**Показатели и критерии оценивания компетенций, описание шкал
оценивания**

№ п/п	Код контролируемой компетенции	Индикаторы достижений компетенции (по реализуемой дисциплине)	Перечень планируемых результатов	Контролируемые темы учебной дисциплины	Наименование оценочного средства
1.	УК-9	УК-1.1 УК-1.2 УК-1.3	<p>Знать: основные формы и средства обобщения, анализа и восприятия экономической информации в целях правильного определения целей своей профессиональной деятельности и путей их осуществления.</p> <p>Уметь: применять общепринятые правила культурного общения, основные формы и средства обобщения, анализа и восприятия экономической информации в целях правильного определения целей своей профессиональной</p>	<p>Тема 1, Тема 2, Тема 3, Тема 4, Тема 5, Тема 6, Тема 7, Тема 8, Тема 9, Тема 10, Тема 11, Тема 12, Тема 13, Тема 14, Тема 15, Тема 16, Тема 17</p>	<p>Вопросы для обсуждения (в виде докладов и сообщений), тесты, рефераты, контрольные работы</p>

			<p>деятельности и путей их осуществления.</p> <p>Владеть:</p> <p>действиями по осуществлению профессиональной деятельности в соответствии с требованиями федеральных государственных образовательных стандартов начального общего образования; навыками работы с экономической информацией (ее восприятия, обобщения, анализа).</p>		
2.	ОПК-5	ОПК-5.1 ОПК-5.2 ОПК-5.3	<p>Знать:</p> <p>теоретические и методологические основы экономики труда, современные теории о труде.</p> <p>Уметь:</p> <p>- рассчитывать на основе типовых методик и действующей нормативно-правовой базы</p>	Тема 1, Тема 2, Тема 3, Тема 4, Тема 5, Тема 6, Тема 7, Тема 8, Тема 9,	Вопросы для обсуждения (в виде докладов и сообщений), рефераты, контрольные работы

			<p>экономические и социально-экономические показатели;</p> <p>- применять на практике теоретические и методологические основы экономики труда, работать с данными по труду.</p> <p>Владеть:</p> <p>современными методиками расчета и анализа социально-экономических показателей, характеризующих деятельность государственных органов, организаций и учреждений различных форм собственности</p>	<p>Тема 10,</p> <p>Тема 11,</p> <p>Тема 12,</p> <p>Тема 13,</p> <p>Тема 14,</p> <p>Тема 15,</p> <p>Тема 16,</p> <p>Тема 17</p>	
3.	ПК-1	<p>ПК-1.1</p> <p>ПК-1.2</p> <p>ПК-1.3</p>	<p>Знать: теорию современных информационных технологий в области организации труда;</p>	<p>Тема 3,</p> <p>Тема 4,</p> <p>Тема 5,</p> <p>Тема 6,</p>	<p>Вопросы для обсуждения (в виде докладов и сообщений), тесты, рефераты,</p>

			<p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> - применять современные технологии при решении задач, анализировать результаты расчетов и обосновывать полученные выводы; - обосновывать эффективные формы организации и оплаты труда. <p>Владеть: навыками использования инструментальных средств для обработки экономических данных.</p>	<p>Тема 7, Тема 8, Тема 9, Тема 10, Тема 11, Тема 12, Тема 13, Тема 14, Тема 15, Тема 16</p>	<p>контрольные работы</p>
4.	ПК-2	<p>ПК-2.1 ПК-2.3 ПК-2.4</p>	<p>Знать: подходы к определению экономическую эффективность труда; методы оптимизации использования трудовых ресурсов;</p> <p>Уметь: разрабатывать меры по обеспечению повышения производительности труда в</p>	<p>Тема 3, Тема 4, Тема 5, Тема 6, Тема 7, Тема 8, Тема 9, Тема 10, Тема 11,</p>	<p>Вопросы для обсуждения (в виде докладов и сообщений), тесты, рефераты, контрольные работы</p>

			организации; Владеть: методиками оптимизации использования трудовых ресурсов организации	Тема 12, Тема 13, Тема 14, Тема 15, Тема 16	
5.		ПК-3.1 ПК-3.2	Знать: способы и методику расчета экономических показателей. Уметь: осуществлять поиск информации по полученному заданию, сбор и анализ данных, необходимых для проведения конкретных экономических расчетов; Владеть: методикой сбора, анализа и расчета процессов, явлений и объектов, относящихся к области профессиональной деятельности.	Тема 3, Тема 4, Тема 5, Тема 6, Тема 7, Тема 8, Тема 9, Тема 10, Тема 11, Тема 12, Тема 13, Тема 14, Тема 15, Тема 16	Вопросы для обсуждения (в виде докладов и сообщений), тесты, рефераты, контрольные работы

Фонды оценочных средств по дисциплине «Экономика труда и социально-трудовые отношения»

**Вопросы для обсуждения на практических и семинарских занятиях
(в виде докладов и сообщений)**

1. Предмет экономики труда.
2. В чем отличие предмета исследования в странах Запада и в России.
3. Что изучает дисциплина «Экономика труда и социально-трудовые отношения»?
4. Почему в первую очередь экономика труда связана с физиологией труда?
5. Как взаимодействует экономика труда с психологией труда?
6. Социология труда.
7. Понятие трудовых ресурсов.
8. Состав трудовых ресурсов.
9. Суженное воспроизводство.
10. Воспроизводство трудовых ресурсов.
11. Типы воспроизводства трудовых ресурсов.
12. Особенности труда как вида деятельности.
13. Экономика труда как наука, профиль экономического направления обучения и учебная дисциплина.
14. Формирование государственной политики в сфере труда.
15. Занятость населения.
16. Система показателей занятости.
17. Понятие безработицы.
18. Основные виды безработицы.
19. Рынок труда.
20. Особенности рынка труда.
21. Государственная система управления трудовыми ресурсами.
22. Сущность рынка труда и формы его проявления.
23. Особенности функционирования рынка труда.
24. Составляющие механизма рынка труда, которые определяют его емкость.
25. Компоненты структуры и инфраструктуры рынка труда.
26. Профессиональный состав персонала.
27. Квалификационный состав персонала.
28. Сущность производительности труда.
29. Сущность эффективности труда.
30. Показатели измерения производительности труда, требования к ним.
31. Понятие факторов и условий повышения производительности труда.
32. Пути повышения производительности труда.
33. Понятие резервов роста производительности труда.

34. Задачи нормирования труда.
35. Виды норм труда.
36. Сущность нормы времени.
37. Особенности организации труда руководителей и специалистов.
38. Основные проблемы нормирования труда.
39. Совершенствование методов и способов нормирования труда.
40. Какие принципы используются в процессе нормирования труда?
41. Назовите основные методы нормирования.
42. Системы оплаты труда.
43. Повременная система оплаты труда.
44. Сдельная система оплаты труда.
45. Повременно-премиальная система оплаты труда.
46. Виды доплат и надбавок к тарифным ставкам.
47. Кадровая стратегия.
48. Кадровые мероприятия.
49. Принципы аудиторской проверки персонала.
50. Основные направления аудита персонала.
51. Показатели аудита персонала.
52. Методов проведения проверки и анализа,
53. Сущность аудита.

54. Состав компонентов уровня жизни в концепции ООН.
55. Состав компонентов уровня жизни в концепции СССР.
56. Состав компонентов уровня жизни в шведской модели.
57. Принципы выбора модели социальной защиты в различных экономических системах.
58. Принципы формирования новой системы социальных гарантий.
59. Критерии социальной защиты.
60. Субъекты социально-трудовых отношений.
61. Типы социально-трудовых отношений.
62. Уровни социально-трудовых отношений.
63. Стадии жизненного цикла человека.
64. Предметы социально-трудовых отношений.
65. Показатели социально-трудовых отношений.
66. Основные принципы социального партнерства.
67. Объект системы социального партнерства.
68. Субъект социального партнерства.
69. Принципы как элемент системы социального партнерства.
70. Элементы системы социального партнерства.
71. Основные цели МОТ в сфере занятости.
72. Структура МОТ и её основополагающие документы.
73. Главные цели МОТ.

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.)

Вопросы к контрольным работам

1. Взаимосвязь экономики труда с трудовым правом.
2. Взаимосвязь экономики труда с педагогикой труда.
3. Какие выводы технологии и организации трудовой деятельности использует экономика труда?
4. Дайте определение понятию население.
5. Как происходит распределение трудовых ресурсов?
6. Дайте определение экономически активному населению.
7. Дайте определение пассивное населению.
8. Естественный прирост населения.
9. Экономически неактивное население.
10. Безработные, в определении МОТ.
11. Понятие «труд».
12. Какие трудовые категории Вы знаете?
13. Обоснуйте роль труда в развитии человека и общества.
14. Дайте определение кооперации труда.
15. Дайте определение отчуждению труда.
16. Дайте определение трудового потенциала.
17. Полная занятость.
18. Продуктивная занятость.
19. Охарактеризуйте циклическую безработицу.
20. Методика определения естественного уровня безработицы.

21. Отличия рынка труда от других видов рынка.
22. Как вы понимаете удовлетворенный, совокупный и эффективный спрос на рынке труда? Каковы особенности каждого?
23. В чем отличия открытого и скрытого рынков труда? Из каких частей состоит каждый?
24. Как действует механизм конкурентного рынка труда? В чем суть закона предложения труда и закона спроса на труд?
25. Какие зависимости вывели классики рынка труда?
26. Как рассчитывается средний разряд?
27. От чего зависит квалификационный уровень работников?
28. Как определить среднесписочную численность персонала?
29. Абсолютное число принятых и уволенных работников за период.
30. Что понимается под научной организацией труда?
31. Что предполагает функциональное разделение труда?
32. Дисциплина труда.
33. Дайте определение заработной платы.
34. Факторы формирования заработной платы.
35. Перечислите основные функции заработной платы персонала.
36. Организационные основы оплаты труда на предприятии.
37. Что такое управление производительностью?
38. Назовите цели кадрового планирования.
39. Перечислите задачи кадрового планирования.
40. Что предполагает планирование численности кадров?
41. Как осуществляется планирование кадров.
42. Для чего нужен организационный аудит.
43. Перечислите объекты организационного аудита.
44. Виды аудита.
45. Охарактеризуйте методы оценки показателей уровня жизни.
46. Виды доходов.
47. Уровень жизни. Дайте определение.
48. Перечислите уровни жизни.
49. Компоненты уровня жизни.
50. Факторы, которые определяют уровень жизни.
51. Социальные гарантии на государственном уровне.
52. Социальные гарантии на уровне конкретного предприятия.
53. Социальные гарантии на территориальном уровне.
54. Социальная политика. Дайте определение.
55. Глобализация экономики. Дайте определение.
56. Что такое трудовой протекционизм.
57. Элементы трудового протекционизма.
58. Уровень развития общественного труда и производства.
59. Какими элементами определяется система социально-трудовых отношений на уровне организации.
60. Что такое социальная защита населения.

61. Уровни коллективно-договорного регулирования.
62. Охарактеризуйте федеральный уровень коллективно-договорного регулирования.
63. Дайте характеристику субъектам Федерации.
64. Охарактеризуйте территориальный уровень коллективно-договорного регулирования.
65. Охарактеризуйте уровень организации коллективно-договорного регулирования.
66. Основные задачи МОТ.
67. Основная форма и методы работы МОТ.

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

1. Кто не относится к категории занятых по закону о занятости населения в России?
 - а) военнослужащие;
 - б) студенты дневных отделений;
 - в) самозанятые;
 - г) занятые в домашнем хозяйстве;
 - д) предприниматели.
2. Кто не входит в состав экономически активного населения в соответствии с методологией МОТ:
 - а) наемные работники;

- б) лица, занятые индивидуальной трудовой деятельностью;
- в) лица, ведущие домашнее хозяйство;
- г) члены кооперативов; д) работодатели.

3. К недостаткам внутренних рынков труда для работодателей нельзя отнести:

- а) возможное снижение активности работников;
- б) ограничение и постепенное снижение мобильности работника;
- в) потери времени ценных работников в процессе наставничества;
- г) слишком тесные взаимоотношения среди коллег;
- д) возможный конфликт интересов обучающихся и обучаемых.

4. Какое из утверждений неверно:

- а) желание уменьшить продолжительность времени работы может проявиться в прогулах; б) работодатель способен оказывать воздействие на рост потребностей работника; в) на желание работника увеличить продолжительность своего рабочего времени может повлиять более высокая ставка оплаты за сверхурочную работу;
- г) целенаправленное стимулирование материальных потребностей способно изменить трудовое поведение людей;
- д) чем выше уровень материальных потребностей работника, тем раньше наступит «загибающийся» участок кривой индивидуального предложения труда;

5. Какое из утверждений неверно:

- а) домашнее хозяйство и семья – это синонимы;
- б) термин «домашнее хозяйство» используется тогда, когда исследуются экономические аспекты человеческой деятельности, в том числе связанные с семьей;
- в) время и деньги взаимозаменяемы не только в приобретении благ, но и в их потреблении;
- г) для человека, много зарабатывающего, очень велики альтернативные издержки потребления «вреямемого блага»;
- д) домохозяйство выполняет важную социальную функцию, позволяя человеку «вписаться» в социальную структуру общества.

6. Повышения спроса на труд можно добиться:

- а) увеличением спроса на продукт, создаваемый в данной отрасли или работниками данной профессии;
- б) ростом производительности труда в данной отрасли;
- в) ростом цен на ресурсозаменитель при условии, если эффект замещения превышает эффект выпуска;
- г) снижением цен на ресурсозаменитель, если эффект выпуска превышает эффект замещения;
- д) верно все перечисленное.

7. Какое из перечисленных положений характеризует совершенно конкурентный рынок труда?

- а) небольшое количество работников с различной квалификацией и способностями; б) уровень заработной платы зависит от поведения фирм;
- в) различные фирмы нанимают работников, однородных по квалификации, продуктивности и видам деятельности;
- г) получение информации требует больших издержек; д) работники высокой квалификации имеют возможность выбирать фирму, которая сможет предложить им лучшие условия работы.

8. К формальным институтам рынка труда можно отнести:

- а) традиции и ценности, определяющие поведение участников трудовых соглашений;
- б) репутационные механизмы;
- в) негосударственные структуры трудового посредничества,
- г) рекомендации, репутацию;
- д) трудовую дискриминацию.

9. С каким утверждением по поводу заработной платы нельзя согласиться?

- а) различия в заработной плате могут вызываться только рыночными факторами;
- б) заработная плата работника зависит не только от его человеческого капитала, но и от того, как он его реализует;
- в) на зарплату работника может влиять оценка его личного вклада в результаты деятельности фирмы;
- г) величина зарплаты во многом зависит от наличия и объема пособий, льгот, неденежных вознаграждений;

д) различия в заработной плате могут вызываться внерыночным воздействием на трудовые отношения со стороны государства, неформальных институтов, инфраструктуры рынка труда.

10. В рамках трудового законодательства не могут устанавливаться:

- а) возраст выхода на пенсию;
- б) минимальный уровень заработной платы;
- в) средний уровень заработной платы;
- г) коэффициент повышенной оплаты сверхурочных работ;
- д) нормы безопасности труда.

11. С каким утверждением по поводу функций заработной платы нельзя согласиться?

- а) в командной экономике воспроизводственная функция зарплаты реализовывалась в плановом порядке;
- б) воспроизводственная функция реализует экономические интересы работника, мотивационная – работодателя;
- в) функция формирования платежеспособного спроса населения связывает зарплату с совокупным предложением
- г) социальная функция зарплаты преследует цель достижения социальной справедливости и предупреждения социальных эксцессов;
- д) статусная функция зарплаты приводит в соответствие трудовой статус работника с размером его заработка.

12. По сравнению с повременной формой оплаты, при сдельной оплате труда:

- а) зарплата обычно ниже, чем при повременной;
- б) оплату труднее связать с конечным результатом;
- в) возможна равная оплата высоко- и низкопродуктивных работников;
- г) меньше текучесть кадров;
- д) увеличивается вероятность нарушения техники безопасности.

13. Повременной заработной плате свойственны следующие недостатки:

- а) эффект храповика; б) игнорирование работником не измеряемых обязанностей;

- в) большинство работников при одной и той же годовой сумме заработка предпочитают сдельную оплату;
- г) труднее создается атмосфера сопричастности;
- д) возможна несправедливость в оплате в силу ее косвенной связи с результатами труда.

14. При бестарифной системе оплаты труда:

- а) не может быть учтено качество труда; б) не может быть учтено количество труда;
- в) индивидуальный заработок работника определяется как доля в фонде оплаты труда;
- г) зарплата работника полностью зависит от его личных результатов;
- д) работник точно знает величину своего будущего заработка.

15. Какое утверждение по поводу труда является неверным?

- а) труд осуществляется на основе определенных мотивов и стимулов;
- б) труд может заключаться в управлении людьми и процессами;
- в) труд может быть средством самовыражения и самоутверждения личности;
- г) труд носит добровольный характер и не может быть принудительным;
- д) труд предполагает внешний или внутренний контроль.

16. Экономически активное население в России включает:

- а) лиц, получающих пенсии по старости, на льготных условиях, по инвалидности;
- б) учащихся и студентов, обучающихся в дневных учебных заведениях с отрывом от производства;
- в) лиц, занятых ведением домашнего хозяйства, уходом за детьми и больными родственниками;
- г) лиц, отчаявшихся найти работу и прекративших ее поиск (но желающих работать);
- д) лиц, исполняющих наказание или осуществляющих принудительное лечение по решению суда;

17. С каким из следующих утверждений нельзя согласиться?

- а) выравнивающие различия в оплате труда – это цена, за которую могут быть куплены хорошие условия работы или проданы плохие;
- б) существуют работы, которые некоторые люди готовы выполнять за самую низкую заработную плату, почти даром;
- в) существуют работы, которые никто не согласится выполнять добровольно;
- г) некоторым людям нравится работа, связанная с большой физической нагрузкой; д) некоторым людям нравится скучная и однообразная работа.

18. С каким из следующих утверждений нельзя согласиться?

- а) при желании можно рассчитать, в какую сумму денег обходится фирме грубость ее руководителя, с которым немногие люди согласны работать;
- б) работники фактически сами оплачивают пособия, получаемые в фирме; в) работа шахтера обязательно требует выравнивающих различий в оплате труда;
- г) работа секретарши может требовать выравнивающих различий в оплате труда;
- д) в СССР не было выравнивающих различий в оплате труда.

19. С каким утверждением нельзя согласиться?

- а) в ряде стран определенные категории трудящихся исключены из сферы применения минимальной заработной платы;
- б) для установления минимальной заработной платы за рубежом обычно не используется прожиточный минимум;
- в) увеличение МРОТ в России скорее всего легализует часть теневых доходов; г) завышенный уровень МРОТ в России будет представлять собой необоснованно жесткий

формальный институт;

- д) в странах с жестким трудовым законодательством темпы роста занятости самые высокие.

20. Сдельную форму оплаты труда скорее выберет:

- а) лодырь и халтурщик; б) добросовестный, но не очень продуктивный работник;
- в) работник, пришедший в фирму на короткое время и не собирающийся работать в ней долго;
- г) работник способный, желающий побольше заработать;

д) работник вороватый, желающий побольше украсть.

21. При повременной оплате труда:

а) существуют факторы, влияющие на выработку и не зависящие от самого работника; б) возможен перерасход сырья и материалов; в) практически любой работник может получить работу;

г) существуют сложности в определении норм выработки;

д) работодатель принимает на себя риск колебаний в производительности труда.

22. Какое из утверждений верно?

а) справедливая зарплата – понятие условное, субъективное и скорее придуманное, чем существующее в реальной действительности;

б) если работник считает, что к нему отнеслись несправедливо, это может оказаться опасным для работодателя;

в) не существует ситуации, когда дисциплинарное взыскание будет воспринято работником как справедливое;

г) не существует ситуации, когда рост зарплаты покажется работнику несправедливым; д) работник не может добровольно жертвовать чем-то ради команды, группы, фирмы.

23. Что такое труд?

а) процесс удовлетворения личных потребностей;

б) выполнение требований;

в) приведение в действие средств производства;

г) целесообразная деятельность человека.

24. Что такое выработка продукции?

а) отношение выпуска к затратам;

б) отношение затрат к выпуску.

25. Какое из перечисленных названий не является видом трудоемкости?

а) нормативная;

б) фактическая;

в) полная;

г) минимальная.

26. Реальная заработная плата это:

- а) уровень оплаты труда в денежных единицах;
- б) количество материальных и культурных благ, которое может приобрести работник;
- в) общая сумма доходов работника.

27. Какие из перечисленных показателей являются элементами тарифной системы?

- а) районный коэффициент;
- б) тарифная ставка;
- в) средняя заработная плата;
- г) тарифно-квалификационный справочник;
- д) сдельная расценка;
- е) тарифная сетка.

28. Основное предназначение тарифной сетки:

- а) в соответствии с ней производится тарификация работ и присвоения разрядов рабочим;
- б) служит для установления количественных различий в сложности и оплате труда рабочих;
- в) показывает зависимость заработной платы работника от фактически отработанного времени.

29. Какой элемент тарифной сетки показывает насколько тарифная ставка данного разряда выше тарифной ставки первого разряда?

- а) тарифный разряд;
- б) тарифный коэффициент.

30. Относительное возрастание тарифных коэффициентов это:

- а) соотношение тарифных коэффициентов, соответствующих последнему и первому разрядам тарифной сетки;
- б) процент увеличения тарифного коэффициента каждого последующего разряда по отношению к предыдущему;
- в) абсолютная разница между последующим и предыдущим тарифными коэффициентами.

31. Если тарифную ставку какого-либо разряда разделить на тарифный коэффициент этого же разряда, что мы получим?

- а) среднюю тарифную ставку;
- б) тарифную ставку первого разряда;
- в) средний тарифный разряд.

32. Какой элемент тарифной системы в денежной форме выражает размер оплаты труда рабочих в единицу времени?

- а) тарифный коэффициент;
- б) тарифный разряд;
- в) тарифная ставка.

33. Сколько форм оплаты труда существует?

- а) одна
- б) две;
- в) три;
- г) много.

34. При какой системе оплаты труда величина заработка зависит от фактически отработанного времени и установленной тарифной ставки или оклада?

- а) прямой сдельной;
- б) простой повременной;
- в) сдельно-прогрессивной.

35. При какой системе оплаты труда заработная плата работнику начисляется за фактически изготовленную продукцию по неизменным расценкам?

- а) простая повременная;
- б) сдельно-прогрессивная;
- в) прямая сдельная

36. При какой системе оплаты труда заработок работника зависит от фактически изготовленной продукции, расценки и выполнения определенных показателей?

- а) сдельно-премиальная;
- б) сдельно-прогрессивная;
- в) повременно-премиальная.

37. Выберите правильный ответ.

Производительность труда – это соотношение между объемом произведенных товаров и использованными при этом затратами труда одного работника?

- а) да;

б) нет.

38. Выберите правильный ответ.

Норма времени индивидуальная – это рабочее время, определенное для производства единицы работы (продукции), выполняемой одним или группой работников?

а) да;

б) нет.

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)

Оценочные средства для промежуточной аттестации (дифференцированный зачет, экзамен)

Теоретические вопросы

1. Экономика труда как наука, профиль экономического направления обучения и учебная дисциплина
2. Предмет и объект экономики труда
3. Политика государства в сфере труда
4. Сущность и функции труда, его социальные аспекты
5. Труд как объект социального исследования
6. Предмет и метод труда
7. Трудовые ресурсы как социально-экономическая категория
8. Структура формирования трудовых ресурсов
9. Использование трудовых ресурсов
10. Трудовой потенциал: сущность, показатели и структура
11. Труд как основное условие жизнедеятельности человека
12. Труд как фактор функционирования организации

13. Формирование и регулирование системы социально-трудовых отношений
14. Законодательное регулирование СТО
15. Нормативная регламентация социально-трудовых отношений
16. Безработица как социально-экономическое явление
17. Виды безработицы. Их характеристика
18. Рынок труда
19. Элементы рынка труда
20. Функции современного рынка труда
21. Особенности и этапы формирования рынка труда на современном этапе
22. Направления организации труда
23. Принципы организации труда
24. Понятия, виды и формы занятости населения
25. Законодательство РФ о занятости
26. Подходы к определению понятия и уровня безработицы
27. Сущность и показатели эффективности труда
28. Методика планирования производительности труда с учетом факторов ее повышения.
29. Планирование фонда заработной платы
30. Хронометраж рабочего дня.
31. Фотография рабочего дня.
32. Основные направления организации труда
33. Государственная система охраны труда
34. Понятие производительности труда
35. Классификация факторов производительности труда
36. Классификация резервов повышения производительности труда
37. Заработная плата как социально-экономическая категория. Основные функции заработной платы
38. Основные элементы и принципы организации оплаты труда
39. Регулирование оплаты труда в условиях рынка
40. Основные формы оплаты труда: факторы и условия применения
41. Сущность и характеристика повременных систем заработной платы
42. Отличительные особенности сдельных систем заработной платы
43. Значение тарифных условий оплаты труда, основные элементы
44. Структура фонда оплаты труда
45. Системы оплаты труда
46. Социально-экономическая сущность заработной платы
47. Планирование труда: аналитический подход и подход в бизнес-планировании
48. Цели и задачи кадрового планирования
49. Кадровая стратегия
50. Кадровые мероприятия
51. Показатели и планирование численности персонала
52. Принципы планирования производительности труда

53. Формирование средств на потребление в планах предприятий, в том числе ФОТ
54. Планирование в социальном развитии
55. Аудит в трудовой сфере, его назначение, направления, и методы проведения
56. Организационно-кадровый аудит
57. Стандартизация и аудит системы управления организации
58. Предметом аудита персонала
59. Принципы аудиторской проверки персонала
60. Основные направления аудита персонала
61. Показатели аудита персонала
62. Показатели уровня жизни
63. Методы оценки показателей уровня жизни
64. Международные нормы и стандарты оценки уровня жизни
65. Способы получения социологической информации. Мониторинг
66. Сущность социально-трудовых отношений, их показатели и критерии оценки
67. Роль, принципы и система социального партнерства
68. Развитие социального партнерства в РФ и ЛНР
69. Принципы социального партнерства
70. Объект и субъект системы социального партнерства
71. Принципы как элемент системы социального партнерства
72. Элементы системы социального партнерств
73. Система социальной защиты
74. Принципы формирования новой системы социальных гарантий.
75. Критерии социальной защиты
76. Особенности формирования и развития социально-трудовых отношений
77. Структурные составляющие социально-трудовых отношений
78. Субъекты социально-трудовых отношений
79. Типы социально-трудовых отношений
80. Уровни социально-трудовых отношений
81. Структура МОТ
82. Цели и задачи МОТ
83. Форма и методы работы МОТ
84. Направления работы МОТ и ее органов
85. Основные цели МОТ в сфере занятости
86. Основные функции МОТ

Практические задания

Задача 1

Определить численность населения трудоспособного возраста на

конец года, если за текущий год есть такие данные:

численность населения трудоспособного возраста на начало года – 70 млн. чел.;

численность умерших в трудоспособном возрасте на протяжении года – 0,2 млн. чел.;

численность молодежи, достигшей в текущем году трудоспособного возраста – 2 млн. чел.;

численность лиц, достигших пенсионного возраста в текущем году – 1,6 млн. чел.

Задача 2

Население трудоспособного возраста составляет 80 млн. чел., в том числе неработающие инвалиды 1 и 2 групп – 1,2 млн. чел., работающие подростки – 0,1 млн. чел., работающие пенсионеры – 4,5 млн. чел.

Определить численность трудовых ресурсов.

Задача 3

В таблице представлены данные о трудовых ресурсах и занятости в первом и пятом году рассматриваемого периода (в тыс. чел.):

	Первый год	Пятый год
Рабочая сила	84889	95453
Занятые	80796	87524

1. Рассчитать численность безработных и уровень безработицы в первом и пятом году рассматриваемого периода.

2. Как объяснить одновременный рост занятости и безработицы?

3. Можно ли утверждать, что в пятом году рассматриваемого периода существовала полная занятость?

Задача 4

Данные годового отчета промышленного предприятия:

Показатель	Базисный год	Отчетный год
Валовая продукция в сопоставимых ценах, тыс. ден. ед.	3800,0	3890,0
Среднесписочная численность работающих, чел.	580	582
Удельный вес рабочих в общей численности промышленно-производственного персонала, %	82,4	82,0
Отработано рабочими:		
тыс. чел-дней	117,0	114,6
тыс. чел-часов	908,6	882,4

Определить динамику среднечасового, среднедневного, среднегодового уровня производительности труда. Показать взаимосвязь исчисленных показателей. Определить по схеме обособленных и взаимосвязанных факторных индексов влияние изменения среднечасовой выработки, средней продолжительности рабочего дня и средней продолжительности рабочего года (среднего числа дней фактической работы на одного списочного рабочего за год) на изменение среднегодовой выработки рабочего (в процентах и рублях). Решение представить в табличной форме.

Задача 5

Строительная фирма имеет намерение существенно повысить производительность труда персонала и снизить валовые текущие расходы на производство продукции с целью значительного улучшения своего финансового состояния и повышения эффективности своей производственно-хозяйственной деятельности. По предварительным расчетам численность персонала фирмы должна сократиться с 72 до 60 человек, а годовой выпуск продукции на одного работника – вырасти с 6920 до 8000 ден. ед. Кроме того, текущие расходы на производство одной ден. ед. продукции должны быть сокращены с 84 до 78 коп. Рассчитать абсолютный и относительный прирост прибыли предприятия за счет повышения производительности труда и снижения валовых расходов на производство единицы продукции.

Задача 6

Определить производительность труда, запланированный прирост производительности труда на предприятии, удельный вес прироста объема производимой продукции за счет роста производительности труда и планируемое соотношение между приростом производительности труда и средней заработной платы по следующим данным:

Показатели	Значение
1. Объем товарной продукции, тыс. ден. ед.:	
а) отчет	56312
б) план	62800
2. Фонд оплаты труда по отчету, тыс. ден. ед.	11950
3. Норматив оплаты труда на 1 ден. ед. продукции по плану, коп.	19
4. Численность промышленно-производственного персонала (ППП), чел.:	
а) отчет	5224
б) план	5236

Задача 7

Продолжительность рабочего дня – 8 часов, цена 1 часа труда – 48 ден. ед. Определите повременную заработную плату и ее изменение, если: цена рабочего часа понизилась до 45 ден. ед. при неизменном рабочем дне; продолжительность рабочего времени увеличится на 1 час при той же цене часа труда. Какова зависимость между повременной заработной платой и ценой труда?

Задача 8

Продолжительность рабочего дня – 8 часов, повременная заработная плата – 520 ден. ед. Какой будет расценка за одно изделие при переводе рабочего на сдельную заработную плату, если норма выработки – 20

изделий? Почему сдельная заработная плата является превращенной формой повременной?

Задача 9

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.

Задача 10

Определите, как изменится число занятых работников, интенсивность труда, средний заработок рабочего и расход предпринимателя на упаковку одного изделия, если произойдет замена старой системы организации труда на новую (исходные данные приведены в таблице).

Данные об упаковочном производстве	Старая система	Новая система
Число рабочих, занятых упаковкой производимой продукции	50	30
Средняя интенсивность труда одного рабочего, шт.	20	48
Средний заработок одного рабочего, ден. ед.	200	300

Задача 11

Обработать результаты наблюдений, рассчитать потери времени, проиндексировать, сгруппировать одноименные, составить баланс рабочего времени. Определить $K_{пот}$, $K_{птд}$, $K_{исп}$.

Лист наблюдений:

№	Наименование затрат времени	Текущее время, час., мин.
---	-----------------------------	---------------------------

1	Пришел на рабочее время	7.01
2	Получил задание, инструктаж	7.04
3	Раскладывает инструмент	7.10
4	Налаживает инструмент	7.12
5	Обтачивает деталь №1	8.30
6	Ожидает доставку заготовок	8.45
7	Обтачивает деталь №2	10.00
8	Уходит по личной надобности	10.05
9	Обтачивает деталь №3	11.00
	Обеденный перерыв с 11 до 12 часов	
10	Опоздал с обеденного перерыва	12.10
11	Обтачивает деталь №3	12.30
12	Ожидает доставки заготовок	13.02
13	Обтачивает деталь №4	14.20
14	Отдыхает	14.31
15	Обтачивает деталь №5	15.40
16	Отключение напряжения	15.55
17	Убирает рабочее место	15.57
18	Сдаст работу мастеру	16.00

Задача 12

Данные годового отчета промышленного предприятия:

Показатель	Базисный год	Отчетный год
Валовая продукция в сопоставимых ценах, тыс. ден. ед.	3800,0	3890,0
Среднесписочная численность работающих, чел.	580	582
Удельный вес рабочих в общей численности промышленно-производственного персонала, %	82,4	82,0
Отработано рабочими:		
тыс. чел-дней	117,0	114,6
тыс. чел-часов	908,6	882,4

Определить динамику среднечасового, среднедневного, среднегодового уровня производительности труда. Показать взаимосвязь исчисленных показателей. Определить по схеме обособленных и взаимосвязанных факторных индексов влияние изменения среднечасовой выработки, средней продолжительности рабочего дня и средней продолжительности рабочего года (среднего числа дней фактической работы на одного списочного рабочего за год) на изменение среднегодовой выработки рабочего (в процентах и рублях). Решение представить в табличной форме.

Задача 13

Определить плановую численность промышленно-производственного персонала предприятия (ППП) и рабочих по данным таблицы:

Показатели	Отчет	План
Объем чистой продукции, тыс. ден. ед.	1740	1848
Численность ППП, чел.	2000	?
Удельный вес рабочих в общей численности, %	65	72
Рост производительности труда, %	-	111,0

Задача 14

Определить производительность труда, запланированный прирост производительности труда на предприятии, удельный вес прироста объема производимой продукции за счет роста производительности труда и планируемое соотношение между приростом производительности труда и средней заработной платы по следующим данным:

Показатели	Значение
1. Объем товарной продукции, тыс. ден. ед.:	
а) отчет	56312
б) план	62800
2. Фонд оплаты труда по отчету, тыс. ден. ед.	11950
3. Норматив оплаты труда на 1 ден. ед. продукции по плану, коп.	19
4. Численность промышленно-производственного персонала (ППП), чел.:	
а) отчет	5224
б) план	5236

Задача 15

Предприниматель Иванов путешествует совместно с аудитором по дальнему Востоку, оплачивая всю поездку. Во время путешествия он соединяет полезное с принятым: ищет возможность долевого участия в различных предприятиях. Аудитор должен консультировать его по вопросам капиталовложений. Кроме того, в обязанности аудитора также входит проверка годовой отчетности товарищества, членом которого является предприниматель. Требуется определить, правомерна ли деятельность аудитора как консультанта и как проверяющего годовую отчетность.

Задача 16

Кондитерская фабрика расторгла договор со своими аудиторами и пригласила вашу фирму быть ее аудитором. Требуется определить, что вы будете делать в этом случае.

Задача 17

В течение нескольких лет организация - клиент обращается к услугам одной и той же аудиторской фирмы для подтверждения годовой отчетности. В течение всего времени взаимоотношений в проверках участвует одна и та же бригада аудиторов, сотрудники которой из года в год специализируются на аудите конкретных, «своих» участков (основные средства, товары и т.д.). Требуется определить, каковы недостатки и преимущества сложившейся ситуации.

Задача 18

Чтобы взять в банке кредит, организация-клиент обращается к своему аудитору с просьбой выступить в качестве поручителя. Требуется определить, как следует поступить аудитору.

Задача 19.

Аудит организации-клиента проводят два аудитора, один из которых является близким другом ее директора.

Требуется прокомментировать возможные проблемы.

Задача 20

Определить абсолютное отклонение по фонду оплаты труда в будущем году. Данные для расчета: объем продукции в сопоставимых ценах предприятия составил в отчетном году 10378 млн. руб., норматив затрат зарплаты на 1 рубль продукции – 0,476. В будущем году планируется увеличить объем продукции до 13486 млн. руб., норматив затрат снизить на 0,014.

Задача 21

В крупном мебельном магазине-складе пересматривается штатное расписание, согласно которого требует уточнения численность работников на транспортировке, разгрузочных и погрузочных работах. Определить численность работников склада, а также на ее основании состав аппарата управления магазином-складом. Данные для расчета: общий годовой объем работы по погрузке и выгрузке-8000 тыс. т., работа производится

круглосуточно 365 дней, норма в сутки составляет 120 т, а коэффициент выполнения норм в среднем составлял 1,1, коэффициент использования номинального фонда рабочего времени равен 0,893. Согласно принятым нормам управляемости на 1 заведующего секцией приходится 20 работников склада, на 1 заведующего складом- 3 заведующих секцией, на 1 работника отдела управления сбытом, транспортировкой и складированием товара- 4 заведующих складом.

Задача 22

Рассчитать величину совокупного потенциального фонда рабочего времени, если среднесписочная численность равна 820 человек, в году 365 дней, $T_{см} = 8$ часов, выходных и праздничных дней – 106, отпуска – 14 дней, прочие целосменные неявки – 3 дня, внутрисменные нерезервообразующие неявки и потери – 16 250 человеко-часов.

Задача 23

Определить уровень организации труда, если в течение 365 дней на предприятии работали 850 человек, длительность смены 8 часов, в целом отработано 154 000 человеко-дней, при целодневных потерях – 125 000 человеко-часов и при внутрисменных – 23 000 человеко- часов; по отчету планового отдела внутрисменные потери рабочего времени составили 11%.

Задача 24

В базисном периоде потенциальный совокупный фонд рабочего времени составлял 1940 000 человеко-часов, в отчетном – 2 060 000 человеко-часов. Фактически отработанное время составляло 1 680 000 и 1 760 000 человеко-часов соответственно. Определить изменение уровня организации труда на предприятии.

Задача 25

Комплексная бригада рабочих шахты в количестве 30 человек добыла за сутки 240 т угля. Определить дневную выработку на одного рабочего.

Задача 26

Определить месячную выработку одного рабочего и процент выполнения норм, если в бригаде работает 12 человек, за месяц бригада изготовила 5400 изделий. Месячное задание – 5040 изделий.

Задача 27

Определить, как изменится производительность труда рабочих, если производительность труда основных рабочих возрастет на 7,5%, их удельный вес в общей численности рабочих увеличится с 53 до 59%.

Задача 28

На участке, где трудятся 300 рабочих, намечено сократить потери рабочего времени с 15 до 5%. Определить, как изменится производительность труда и какое возможно условное высвобождение работников.

Задача 28

Определить абсолютные и относительные разрывы данной тарифной сетки. Сделать вывод относительно характера тарифной сетки.

Тарифный разряд	I	II	III	IV	V	VI
Тарифный коэффициент	1,0	1,2	1,36	1,47	1,56	1,62

Задача 29

По второму квалификационному разряду в цехе работают 18 человек, по третьему – 49, по четвертому – 67; по пятому разряду – 30 человек. Все они тарифицируются по одной тарифной сетке, имеющей следующие тарифные коэффициенты: $K_1 = 1,0$; $K_2 = 1,19$; $K_3 = 1,26$; $K_4 = 1,35$; $K_5 = 1,47$. Определить средний тарифный коэффициент среди рабочих данного цеха.

Задача 30

Крановщик мостового крана обслуживает 2 бригады формовщиков и арматурщика. Каждая бригада формовщиков вырабатывает за смену по 35 куб. м железобетона, сменная норма выработки арматурщика – 100 кг арматурных сеток. За месяц первая бригада формовщиков изготовила 750 куб. м, вторая – 800 куб. м, арматурщик – 2550 кг арматурных сеток. Определить заработок крановщика на основе косвенных сдельных расценок, если его дневная тарифная ставка 900 руб.

Задача 31

Оклад продавца за месяц составляет 12 000 руб. при плановом товарообороте 100 000 руб., 60% оклада – гарантированная часть, 40% – часть, зависящая от товарооборота. Определить заработок продавца, если фактический товарооборот за месяц работы составил 130 000 руб.

Задача 32

Месячная тарифная ставка рабочего 23 000 руб. Месячная норма времени – 160 ч. Рабочий отработал 160 ч, в том числе 8 ч в выходной день. Определить его заработок.

Задача 33

Сдельщик, работая в выходной день, изготовил 50 единиц продукции, расценка – 50 руб. за единицу. Определить сдельный заработок в выходной день.

Задача 34

В ночное время работник проработал за месяц 33ч. Доплата установлена 40% тарифной ставки. Часовая тарифная ставка – 162 руб. Всего отработано 160 ч. Определить заработок рабочего с учетом доплат за работу в ночную смену.

Задача 35

Тарифная ставка рабочего за час работы 184 руб., отработано 22 смены по 7,5 ч каждая, в том числе 110 ч в условиях с повышенным содержанием аэрозоля, вещества 3-го класса опасности, и повышенной температуры воздуха рабочей зоны. В соответствии с аттестацией условий труда для работы на данном участке установлена доплата в размере 12% тарифной ставки. Работнику начислена премия на весь заработок в размере 30%. Определить заработную плату рабочего за месяц работы.

Задача 36

Количество рабочих дней в месяце по графику – 20, продолжительность смены 8 ч. Работник отработал за месяц 180 ч, в том числе сверхурочно в течение 3 дней: 2 дня – по 3 ч и 1 день – 2 ч. Остальное время отработано по производственной необходимости в выходные дни. Часовая тарифная ставка – 100 руб. Премия (50%) начисляется только на прямой повременный заработок. Определить заработок рабочего.

Задача 37

Месячная тарифная ставка рабочего 15000 руб. Месячная норма времени – 168 ч. Рабочий отработал 176 ч, в том числе 8 ч в выходной день. Премия начисляется на весь заработок в размере 35%. Определить его заработок.

Критерии и шкала оценивания по оценочному средству промежуточный контроль («дифференцированный зачет», «экзамен»)

Шкала оценивания (интервал баллов)	Критерий оценивания
отлично (5)	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.

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

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)