

Документ подписан простой электронной подписью
Информация о документе:
ФИО: Кулинченко Виктор Васильевич
Должность: Директор
Дата подписания: 27.02.2023 12:08:45
Уникальный программный ключ:
735d42842dd216f40de62a96e22a5064769e33a8

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

КубИСЭП (филиал)
ОУП ВО «АТиСО»

2019

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

КубИСЭП (филиал)
ОУП ВО «АТиСО»

2019

**Кубанский институт социэкономики и права
(филиал) Образовательного учреждения профсоюзов
высшего образования
«Академия труда и социальных отношений»**



Утверждаю
Директор КубИСЭП (филиала)
ОУП ВО «АТиСО»
В.В. Кулинченко
26 марта 2019 г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ
ЭКОНОМИКА ТРУДА

Направление подготовки
38.03.04 Государственное и муниципальное управление

Направленность/профиль подготовки
Государственная и муниципальная служба

Степень/квалификация выпускника
бакалавр

Форма обучения
Очная, заочная

ФГОС ВО
№ 1567 от 10.12.2014 г.

Год набора - 2019

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

КубИСЭП (филиал)
ОУП ВО «АТиСО»

2019


*Одобрено на заседании кафедры экономики и управления КубИСЭП
(филиала) ОУП ВО «АТиСО»
(протокол № 7 от 15 февраля 2019 г.)*

*Рекомендовано на заседании учебно-методического совета КубИСЭП
(филиала) ОУП ВО «АТиСО»
(протокол № 3 от 04 марта 2019 г.)*

*Утверждено решением Ученого совета ОУП ВО «АТиСО»
(протокол № 52 от 26 марта 2019 г.)*

Согласовано:


*Зам. директора по УиВР КубИСЭП
(филиала) ОУП ВО «АТиСО»*


_____/И.Г.Жукова

*Начальник УМО КубИСЭП
(филиала) ОУП ВО «АТиСО»*


_____/Н.А.Шевчук

*Заведующая библиотекой КубИСЭП
(филиала) ОУП ВО «АТиСО»*


_____/Н.Б.Гришко

СОДЕРЖАНИЕ

1	Планируемые результаты обучения по дисциплине, соотнесенные с планируемыми результатами освоения образовательной программы	5
2	Место дисциплины в структуре ОПОП ВО	7
3	Объем дисциплины в зачетных единицах с указанием количества академических часов, выделенных на контактную работу обучающихся с преподавателем (по видам занятий) и на самостоятельную работу обучающихся	7
4	Содержание дисциплины, структурированное по темам (разделам) с указанием отведенного на них количества академических часов и видов учебных занятий	8
4.1	<i>Структура дисциплины</i>	8
4.2	<i>Содержание дисциплины</i>	9
4.3	<i>План практических занятий</i>	11
4.4	<i>Лабораторные занятия</i>	37
5	Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине	37
5.1	<i>Перечень учебно-методического обеспечения для СМР</i>	37
	<i>Рекомендуемая литература</i>	37
	<i>Задания по темам</i>	39
5.2	<i>Основные термины и понятия по всему курсу</i>	44
6	Фонд оценочных средств для проведения текущей и промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине	49
7	Основная и дополнительная литература, необходимая для освоения дисциплины	50
7.1	<i>Основная литература</i>	50
7.2	<i>Дополнительная литература</i>	50
7.3	<i>Нормативные правовые акты, материалы судебной практики</i>	51
7.4	<i>Периодические издания</i>	52
8	Ресурсы информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», необходимые для освоения дисциплины	52
9	Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины	53
9.1	<i>Методические указания по изучению дисциплины и организации самостоятельной работы студента</i>	53
9.2	<i>Методические указания по подготовке к практическим занятиям</i>	54
9.3	<i>Методические указания по подготовке к лабораторным занятиям</i>	55
9.4	<i>Методические указания по выполнению и оформлению контрольных работ</i>	55
9.5	<i>Методические указания по выполнению и оформлению курсовых работ</i>	55
9.6	<i>Методические указания по подготовке к экзамену</i>	59
10	Информационные технологии, используемые при осуществлении образовательного процесса по дисциплине, включая перечень программного обеспечения и информационных справочных систем	60

11	Материально-техническая база, необходимая для осуществления образовательного процесса по дисциплине	60
12	Образовательные технологии	61
	<i>Приложение № 1 к разделу № 6 Фонд оценочных средств для проведения текущей и промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине</i>	62
6.1.	<i>Перечень компетенций с указанием этапов их формирования</i>	62
6.2	<i>Описание показателей, критериев оценивания компетенций, шкал оценивания</i>	63
6.3	<i>Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения дисциплины</i>	67
6.3.1	Типовые контрольные вопросы для подготовки к экзамену по дисциплине	67
6.3.2	Типовые практические задания для проведения текущей аттестации по дисциплине	69
6.3.3	Тестовые материалы для проведения текущей аттестации	71
6.3.4	Тематика курсовых работ	76
6.3.5	Тематика контрольных работ	78
6.4	<i>Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций</i>	78

1. ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ, СООТНЕСЕННЫЕ С ПЛАНИРУЕМЫМИ РЕЗУЛЬТАТАМИ ОСВОЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

Дисциплина «Экономика труда» нацелена на формирование у студентов теоретических знаний практических навыков в области организации труда, его материального и морального стимулирования воспроизводства и функционирования рабочей силы. Все разделы дисциплины имеют методологическую и практическую направленность, ориентированы на решение ключевых проблем сферы анализа тенденций и закономерностей развития общества.

Цель изучения дисциплины – сформировать у студентов системное представление о содержании и тенденциях развития экономики и социологии труда как научной дисциплины, и как области практической деятельности, позволяющей анализировать социально-экономические процессы в обществе.

Задачами изучения дисциплины являются:

- знакомство с оценкой наиболее важных качественных и количественных параметров трудовой деятельности и факторов их формирования;
- овладение новыми знаниями в сфере экономики и социологии труда, используя современные образовательные технологии;
- изучение и анализ различных процессов в сфере труда;
- освоение методов управления социально-трудовыми отношениями на предприятии, в обществе;
- овладение приемами практического навыка анализа механизмов осуществления государственной политики в сфере труда;
- формирование навыков проведения расчетов показателей, характеризующих эффективность использования труда.

Освоение дисциплины направлено на формирование у студентов следующих компетенций:

общекультурных компетенций

- способностью использовать основы экономических знаний в различных сферах деятельности (ОК-3)
- способностью использовать основы правовых знаний в различных сферах деятельности (ОК-4)
- способностью работать в коллективе, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия (ОК-6)

общепрофессиональных компетенций

- способностью проектировать организационные структуры, участвовать в разработке стратегий управления человеческими ресурсами организаций, планировать и осуществлять мероприятия, распределять и делегировать полномочия с учетом личной ответственности за осуществляемые мероприятия (ОПК-3)

профессиональных компетенций:

- владением навыками использования основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, а также для организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды, умений проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры (ПК-2)
- владением методами самоорганизации рабочего времени, рационального применения ресурсов и эффективного взаимодействия с другими исполнителями (ПК-17)

В результате освоения компетенции ОК-3 студент должен:

знать:

- основные категории и законы экономики труда;
- структуру трудового потенциала общества;
- базовые модели экономической теории труда;

- уровень спроса на труд и предложения труда, инвестиций в человеческий капитал, функционирования рынка труда, коллективных переговоров и социального партнерства;
- цели, задачи и средства социально-экономической политики государства, экономические методы анализа и управления социально-трудовыми отношениями на уровне организации и рынка в целом;

- пути повышения производительности труда;
- принципы и элементы системы организации труда.

уметь:

- анализировать во взаимосвязи экономические явления, процессы и институты на микро- и макроуровне;

- оценивать состояние и перспективы развития социально-трудовых отношений, мер государственного воздействия на рынок труда;

- анализировать трудовые показатели; рассчитывать экономический эффект от внедрения мероприятий по совершенствованию организации труда и росту его производительности.

владеть:

- современными методами сбора, обработки и анализа экономических и социальных данных;

- современными методиками расчета и анализа социально-экономических показателей, характеризующих экономические процессы и явления на микро- и макроуровне;

- методами научной организации труда, нормирования трудовых процессов, оценки уровня и факторов повышения производительности труда, регулирования внутрифирменного рынка труда и управления человеческими ресурсами предприятия;

- навыками экономического мышления для восприятия информации, анализа, обобщения и решения аналитических и исследовательских задач по проблемам рынка труда

В результате освоения компетенции ОК-4 студент должен:

знать: основы построения, расчета и анализа современной системы показателей, характеризующих деятельность хозяйствующих субъектов на микро - и макроуровне.

уметь:

- рассчитывать на основе типовых методик и действующей нормативно-правовой базы экономические и социально-экономические показатели;

- используя понятийный аппарат экономической науки, рассчитывать на основе типовых методик и действующей нормативно-правовой базы экономические и социально-экономические показатели;

- планировать фонды оплаты труда предприятий и определять эффективность их использования

владеть: навыками работы с нормативными правовыми актами в сфере экономики труда

В результате освоения компетенции ОК-6 студент должен:

знать: особенности трудового коллектива как объекта управления

уметь: толерантно воспринимать социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия членов трудового коллектива

владеть: навыками управления трудовыми конфликтами;

В результате освоения компетенции ОПК-3 студент должен:

знать: стратегии управления человеческими ресурсами организации;

уметь: разрабатывать стратегии управления человеческими ресурсами;

владеть: навыками управления человеческими ресурсами и человеческим потенциалом.

В результате освоения компетенции ПК-2 студент должен:

знать:

- основные теории трудовой мотивации;

- методы изучения и мотивирования трудового поведения работников

уметь:

- использовать основные теории трудовой мотивации для решения стратегических и оперативных управленческих задач;
- выявлять мотивационные составляющие эффективной деятельности работника;
- анализировать составляющие трудового потенциала.

владеть:

- навыками использования мотивации работников и выбирать наиболее действенные стимулы к труду;
- навыками внедрения мероприятий по улучшению условий труда и росту мотивации персонала, измерять и анализировать энергозатраты работника для измерения утомляемости.

В результате освоения компетенции ПК-17 студент должен:

знать: методы самоорганизации рабочего времени.

уметь: рационально применять ресурсы и эффективно взаимодействовать с другими исполнителями

владеть: методами самоорганизации рабочего времени, рационального применения ресурсов и эффективного взаимодействия с другими исполнителями.

2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОПОП ВО

В соответствии с учебным планом дисциплина «Экономика труда» относится к дисциплинам базовой части блока Б1 ОПОП ВО направления подготовки 38.03.04 Государственное и муниципальное управление.

Перечень дисциплин, знание которых необходимо для изучения данной дисциплины:

Студент должен до начала изучения данной дисциплины освоить содержание учебных дисциплин: Экономическая теория, Математика, Профсоюзы в системе социально-трудовых отношений, Теоретические основы государственного и муниципального управления, Конституционное право, Этика государственной и муниципальной службы, Конфликтология

Перечень дисциплин, для изучения которых необходимы знания данной дисциплины:

Дисциплина «Экономика труда» является предшествующей дисциплинам: Статистика, Государственное частное партнерство, Трудовое право, Правовое регулирование государственной и муниципальной службы, Управление человеческими ресурсами в системе государственного и муниципального управления, Система государственного и муниципального управления, Государственная и муниципальная служба, Социальный аудит, Социальное партнерство

3. ОБЪЕМ ДИСЦИПЛИНЫ В ЗАЧЕТНЫХ ЕДИНИЦАХ С УКАЗАНИЕМ КОЛИЧЕСТВА АКАДЕМИЧЕСКИХ ЧАСОВ, ВЫДЕЛЕННЫХ НА КОНТАКТНУЮ РАБОТУ ОБУЧАЮЩИХСЯ С ПРЕПОДАВАТЕЛЕМ (ПО ВИДАМ ЗАНЯТИЙ) И НА САМОСТОЯТЕЛЬНУЮ РАБОТУ ОБУЧАЮЩИХСЯ

Объем дисциплины	Всего часов	
	Для ОФО	Для ЗФО
Общая трудоемкость дисциплины (зачетных един/часов)	4/144	4/144
Контактная работа обучающихся с преподавателем (по видам учебных занятий) (всего)		
Аудиторная работа (всего)	48	16
в том числе:		
Лекции	20	6
Практические занятия	28	10
Лабораторные работы	-	-
Самостоятельная работа обучающегося (всего)	60	119
Вид промежуточной аттестации	Экзамен Курсовая работа	

4. СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ, СТРУКТУРИРОВАННОЕ ПО ТЕМАМ С УКАЗАНИЕМ ОТВЕДЕННОГО НА НИХ КОЛИЧЕСТВА АКАДЕМИЧЕСКИХ ИЛИ АСТРОНОМИЧЕСКИХ ЧАСОВ И ВИДОВ УЧЕБНЫХ ЗАНЯТИЙ

4.1. СТРУКТУРА ДИСЦИПЛИНЫ

Общая трудоемкость дисциплины:

144 часа (очная форма обучения)

4 зачетные единицы

курсовая работа – промежуточная аттестация

экзамен – форма промежуточной аттестации

№	Наименование тем	Аудиторный фонд (в час.)							Сам. раб. (час)	Компетенции
		Всего	В том числе в интер. форме	Лекц	В том числе лек в интер. форме	Лаб	Практ	В том числе практ в интер. форме		
1	Теоретические основы современной экономики труда	4	-	2	-	-	2	-	8	ОК-3,6
2	Трудовые перемещения	4	-	4	-	-	-	-	8	ОК-3
3	Организация труда на предприятии	10	6	2	-	-	8	6	10	ОК-3,4 ОПК-3 ПК-2,17
4	Трудовая адаптация, сплоченность коллектива	6		6	-	-	-	-	8	ОК-6 ПК-2
5	Производительность труда	8	2	2	-	-	6	2	8	ОК-3 ПК-2
6	Трудовые ресурсы и рынок труда	8	2	2	-	-	6	2	8	ОК-3,4,6 ОПК-3
7	Организация оплаты труда	8	2	2	-	-	6	2	10	ОК-3,4
ИТОГО		48	12	20	-	-	28	12	60	

Общая трудоемкость дисциплины:

144 часа (заочная форма обучения)

4 зачетные единицы

курсовая работа – промежуточная аттестация

экзамен – форма промежуточной аттестации

№	Наименование тем	Аудиторный фонд (в час.)							Сам. раб. (час)	Компетенции
		Всего	В том числе в интер. форме	Лекц	В том числе лек в интер. форме	Лаб	Практ	В том числе практ в интер. форме		
1	Теоретические основы современной экономики труда	3	-	1	-	-	2	-	17	ОК-3,6
2	Трудовые перемещения	2	-	2	-	-	-	-	17	ОК-3
3	Организация труда на предприятии	3	1	1	-	-	2	1	17	ОК-3,4 ОПК-3 ПК-2,17
4	Трудовая адаптация, сплоченность коллектива	2		2	-	-	-	-	17	ОК-6 ПК-2
5	Производительность труда	2	1	-	-	-	2	1	17	ОК-3 ПК-2
6	Трудовые ресурсы и рынок труда	2	1	-	-	-	2	1	17	ОК-3,4,6 ОПК-3
7	Организация оплаты труда	2	1	-	-	-	2	1	17	ОК-3,4
ИТОГО		16	4	6	-	-	10	4	119	

4.2. СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Тема 1. Теоретические основы современной экономики труда

Определение понятия «труд», элементы труда. Определение экономики труда. Предмет дисциплины. Особенности труда как объекта исследования. Цель и задачи курса «Экономика труда». Содержание курса. Связь экономики труда с другими дисциплинами. Деятельность Международной организации труда. Цели и задачи МОТ. Причины создания МОТ. Участие России в МОТ. Структура МОТ. Трипартизм.

Тема 2. Трудовые перемещения

Трудовое перемещение как важнейший элемент экономической системы. Классификация трудовых перемещений. Понятие трудовой карьеры. Современное движение кадров в России. Внутрифирменная мобильность. Влияние различных факторов на формирование различных групп и возможности трудового перемещения. Образование «закрытых» групп. Причины и следствия

Тема 3. Организация труда на предприятии

Цели организации труда на предприятии: экономические, организационные, психофизиологические, социальные. Факторы, влияющие на уровень организации труда. Тейлоризм. Фордизм. Основные элементы организации труда: разделение и кооперация труда, организация рабочих мест, обслуживание рабочих мест, аттестация рабочих мест, нормирование труда, улучшение условий труда, рационализация приемов и методов труда, укрепление дисциплины труда, совершенствование стимулирования труда.

Принципы организации труда: научность, комплексность, непрерывность, нормативность, экономичность. Формы организации труда: индивидуальная, коллективная. Производственные бригады.

Тема 4. Трудовая мотивация, сплоченность коллектива

Сущность, структура, виды, этапы трудовой адаптации. Управление трудовой адаптацией. Объективные и субъективные показатели адаптированности работников. Личностные и производственные факторы трудовой адаптации. Меры по адаптации к труду новых членов коллектива.

Сплоченность трудового коллектива, понятие, показатели (ценностно-ориентационное и предметно-деятельностное единство). Факторы, классификация и характеристика сплочения трудовых коллективов.

Сущность конфликта. Причины его возникновения. Положительные и отрицательные последствия конфликта. Возможность устранения конфликта. Урегулирование конфликта непосредственно самим коллективом или представителями управления трудовым коллективом. Правовые конфликты. Урегулирование конфликта, предусматривающее вмешательство третьей стороны (судебное решение, арбитраж, примирение и посредничество). Конфликтология. Возможности использования конфликта для достижения определенных целей.

Тема 5. Производительность труда

Определение экономической категории «производительность труда». Показатели уровня производительности труда: выработка и трудоемкость. Методы измерения производительности труда: натуральный, условно-натуральный, трудовой, стоимостной.

Показатели динамики производительности труда: индексы, темп роста, темп прироста. Проблемы измерения производительности труда. Показатели производительности труда в реальном секторе экономике РФ. Качество и эффективность трудовой деятельности работника.

Факторы роста производительности труда: внешние и внутренние; нерегулируемые, частично-регулируемые, регулируемые; материально-технические, организационные, социально-экономические, экономии прошлого труда. Резервы роста производительности труда: резервы, связанные с недоиспользованием материально-технической базы производства, резервы, связанные с недоиспользованием действия организационных

факторов, резервы, связанные с недоиспользованием социально-экономических факторов, резервы, связанные с экономией прошлого труда; резервы внутрипроизводственные, отраслевые, народнохозяйственные; резервы текущие и перспективные, резервы запаса и потерь; резервы снижения трудоемкости, резервы улучшения использования рабочего времени, резервы совершенствования структуры кадров.

Анализ показателей производительности труда. Информационная база для анализа производительности труда. Цель и задачи планирования производительности труда. Методы планирования производительности труда: индексный, на основе снижения трудоемкости, пофакторный метод через экономию численности. Проблемы планирования производительности труда. Управление производительностью труда.

Тема 6. Трудовые ресурсы и рынок труда

Соотношение понятий «рабочая сила», «трудовые ресурсы», «человеческий фактор» и «трудовой потенциал». Трудовой потенциал работника. Трудовой потенциал коллектива. Измерение трудового потенциала. Структура трудовых ресурсов. Демографические и социально-экономические факторы, влияющие на формирование трудовых ресурсов. Миграция как фактор, влияющий на формирование трудовых ресурсов. Проблема занятости населения.

Рынок труда. Их влияние на формирование трудовых ресурсов. Распределение трудовых ресурсов. Использование трудовых ресурсов с точки зрения эффективности. Балансовый метод изучения трудовых ресурсов. Баланс рабочего времени одного рабочего. Фонд рабочего времени: календарный, номинальный, эффективный (реальный). Методы расчета численности работников: метод прямого счета, индексный метод, метод определения численности работающих в плановом периоде через изменение численности под влиянием различных факторов роста производительности труда. Расчет численности основных рабочих: по трудоемкости, по нормам выработки, по рабочим местам, по нормам обслуживания. Расчет численности вспомогательных рабочих: по трудоемкости вспомогательных работ, по нормам обслуживания и количеству рабочих мест.

Определение численности руководителей, специалистов, служащих: по функциям управления, по нормативам. Определение численности младшего обслуживающего персонала. Определение дополнительной потребности в кадрах.

Тема 7. Организация оплаты труда

Определение экономической категории «заработная плата». Факторы, влияющие на уровень заработной платы: рыночные и нерыночные. Номинальная и реальная заработная плата. Структура заработной платы. Функции заработной платы: воспроизводственная, стимулирующая, регулирующая, социальная, ресурсно-разместительная. Принципы организации заработной платы. Основные элементы организации труда: нормирование труда, установление условий оплаты труда, определение системы оплаты труда.

Элементы тарифной системы: тарифные ставки первого разряда; тарифные сетки рабочих и схемы должностных окладов руководителей, специалистов, служащих; тарифно-квалификационные справочники; районный коэффициент; надбавки и доплаты к заработной плате. Тарифная сетка: основные элементы, параметры. Единая тарифная сетка. Надтарифное регулирование заработной платы: компенсационные и стимулирующие доплаты и надбавки.

Классификация форм и систем заработной платы. Разновидности повременной формы оплаты труда: простая повременная, повременно-премиальная. Разновидности сдельной формы оплаты труда: простая сдельная, сдельно-премиальная, сдельно-прогрессивная, косвенно-сдельная, аккордная. Основные элементы систем премирования: показатели и условия премирования,

размеры премий, круг премируемых лиц, периодичность премирования, источник выплаты премий. Требования к показателям премирования. Определение экономической эффективности систем премирования. Распределение заработка в коллективе с помощью коэффициента приработка.

Причины распространения бестарифного подхода к оплате труда. Основные черты бестарифной системы оплаты труда. Возможности использования. Коэффициент квалификационного уровня. Условия для применения бестарифного типа оплаты труда. Перспективы развития бестарифного типа оплаты труда. Издержки работодателя на рабочую силу. Методы планирования фонда заработной платы. Поэлементный метод планирования ФЗП для рабочих и для РСС. Проблемы организации оплаты труда в России и пути их разрешения. Основные направления совершенствования подходов к оплате труда.

4.3. ПЛАН ПРАКТИЧЕСКИХ ЗАНЯТИЙ

Практическое занятие № 1

к теме 1. Теоретические основы современной экономики труда *проводится в форме семинара тематического типа*

Семинар - вид практических занятий, который предусматривает самостоятельную проработку студентами отдельных тем и проблем в соответствии с темой и планом семинара и обсуждение результатов этого изучения, представленных в виде тезисов, сообщений, докладов, рефератов и т.д.

Семинар дает возможность выяснить степень самостоятельности, ответственности, проявить творческие способности каждого студента. Готовясь к семинару, студенты овладевают умениями работы с литературой, анализа прочитанного, отбора главного и нужного для доклада, выступления, компонования и систематизации отобранного. Изложения своих мыслей, отрабатывают умение говорить без бумаги, доказывать свои убеждения, устанавливать контакт с группой.

Семинар создает благоприятные условия для реализации возможностей каждого студента для самостоятельного познания и творчества.

К семинарскому занятию готовятся все студенты группы, но каждый должен найти свою степень участия. В подготовке к семинару применяются групповые задания (план семинара). Необходимо проработать детально один вопрос из плана семинара, который нужно согласовать с преподавателем, выступить с докладом перед аудиторией и быть готовым к обсуждению данной проблемы с группой.

На начальном этапе подготовки к семинарским занятиям формируются умения, необходимые для самостоятельной работы: работа с литературой, владение диалогической и монологической речью; создание устных и письменных работ (сообщений, докладов, рефератов) для участия в семинаре.

Очень важным на семинарских занятиях является то, что эти занятия дают возможность обучения коллективной работе.

Структура практического занятия семинарского типа.

Организационная часть (сообщение темы, цели и задач семинара, обозначение вводных понятий и проблем по теме - проводится преподавателем)

Основная часть (рассмотрение отдельных вопросов темы студентами в различных аспектах и связях в форме докладов, обсуждение в группе).

Контролирующая часть семинара (проверка основных знаний и умений по теме – законы, теории, понятия и т.д. – проводится преподавателем).

Заключительная часть (подведение итогов работы на семинаре, оценивание работы студентов).

Основные критерии оценки качества семинарского занятия:

Целеустремленность - четкое и аргументированное выдвижение проблемы, попытка соединить теоретический материал с его практическим использованием в будущей профессиональной деятельности

Умение начинать и поддерживать дискуссию, конструктивный анализ ответов, оптимальная информативность, делать краткие выводы, выступать в ходе обсуждения, доказательно рассуждать, представлять материал (говорить, а не читать)

Стиль проведения семинара - оживленный, с постановкой актуальных вопросов, наличие элементов дискуссии, умение обобщать изученный материал

Отношение к участникам семинара - уважительное, уравновешенное, толерантное

Качество управления группой - быстро устанавливает контакт с участниками семинара, уверенно и свободно держится

Комментарии и выводы - квалифицированные, доказательные, убедительные

Знания студентов, обнаруженные на семинаре, оцениваются преподавателем и учитываются при выставлении текущей аттестации по учебной дисциплине.

Вопросы для обсуждения в рамках семинара:

- Предмет экономики труда и его развитие на современном этапе.
- Понятие и сущность экономической категории труд.
- Значение труда в развитии человека.
- Содержание и характер труда.
- Характеристика категорий труда.
- Содержание труда.
- Характер труда.
- Сущность управления трудом.
- Управление общественным трудом.
- Потребности, интересы, мотивы и стимулы к труду.
- Приоритеты интересов и стимулов к труду.
- Потребности трудовой деятельности.
- Интересы к труду.
- Труд и трудовая деятельность.
- Условия труда их, формирование.
- Роль труда в становлении и развитии производственных отношений.
- Социально-экономическая сущность понятия трудовые ресурсы.
- Соотношение понятий население, человеческие ресурсы, трудовые ресурсы.
- Критерии выделения трудовых ресурсов.
- Понятия трудоспособности и трудоспособного возраста.
- Экономические и социальные границы трудоспособного возраста.
- Международная организация труда
- Социальное партнерство

Рекомендуемая литература

Основная литература

Валько, Д.В. Экономика труда: учебное пособие / Д.В.Валько, Е.А.Постников. — 2-е изд. — Челябинск, Саратов: Южно-Уральский институт управления и экономики, Ай Пи Эр Медиа, 2019. — 186 с. — ISBN 978-5-4486-0647-2. — Текст: электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS: [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/81503.html>

Костюченко, Т.Н. Экономика труда: учебное пособие / Т.Н.Костюченко, А.Р.Байчерова, Д.В.Сидорова. — Ставрополь: Ставропольский государственный аграрный университет, 2018. — 168 с. — ISBN 2227-8397. — Текст: электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS: [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/92971.html>

Яковенко, Е.Г. Экономика труда: учебное пособие для вузов / Е.Г.Яковенко, Н.Е.Христолюбова, В.Д.Мостова. — Москва: ЮНИТИ-ДАНА, 2017. — 319 с. — ISBN 5-238-00644-6. — Текст: электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS: [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/71074.html>

Козлова, Е.И. Экономика труда. Ч. 1: учебное пособие / Е.И.Козлова, О.В.Титова. — Липецк: Липецкий государственный технический университет, ЭБС АСВ, 2017. — 81 с. —

ISBN 978-5-88247-854-3 (ч.1), 978-5-88247-855-0. — Текст: электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS: [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/83175.html>

Мумладзе Р.Г. Экономика труда [Электронный ресурс]: учебное пособие / Р.Г.Мумладзе, Н.В.Быковская, Н.М.Иванова. — Электрон. текстовые данные. — М.: Русайнс, 2016. — 188 с. — 978-5-4365-0665-4. — Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/61683.html>

Яковенко Е.Г. Экономика труда [Электронный ресурс]: учебное пособие для вузов / Е.Г.Яковенко, Н.Е.Христюкова, В.Д.Мостова. — Электрон. текстовые данные. — М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2017. — 319 с. — 5-238-00644-6. — Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/71074.html>

Дополнительная литература

Ветлужских, Е.Н. Мотивация и оплата труда: инструменты. Методики. Практика / Е.Н.Ветлужских; под редакцией П. Суворовой. — 5-е изд. — Москва: Альпина Паблишер, 2019. — 160 с. — ISBN 978-5-9614-1728-9. — Текст: электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS: [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/86874.html>

Прусова, Н.В. Психология труда: учебное пособие / Н.В.Прусова, Г.Х.Боронова. — 2-е изд. — Саратов: Научная книга, 2019. — 159 с. — ISBN 978-5-9758-1773-0. — Текст: электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS: [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/81046.html>

Герман, И.И. Экономика труда: электронное учебно-методическое пособие / И.И.Герман. — Астрахань: Астраханский государственный архитектурно-строительный университет, ЭБС АСВ, 2018. — 68 с. — ISBN 978-5-93026-081-6. — Текст: электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS: [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/93089.html>

Горчак, М.О. Организация, нормирование и оплата труда в организации: практикум / М.О.Горчак. — Москва: Российская таможенная академия, 2018. — 48 с. — ISBN 978-5-9590-1023-2. — Текст: электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS: [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/93200.html>

Меньшикова, О.И. Экономика труда. Схемы, графики, таблицы: учебное пособие и практикум / О.И.Меньшикова. — Москва: Московский гуманитарный университет, 2017. — 176 с. — ISBN 978-5-906912-67-1. — Текст: электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS: [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/74748.html>

Бузуев, И.И. Исследование факторов трудового процесса при проведении специальной оценки условий труда: учебно-методическое пособие / И.И.Бузуев, И.А.Сумарченкова, Л.В.Сорокина. — 2-е изд. — Самара: Самарский государственный технический университет, ЭБС АСВ, 2017. — 101 с. — ISBN 2227-8397. — Текст: электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/90509.html>

Щипанова Д.Г. Экономика труда [Электронный ресурс]: учебное пособие / Д.Г.Щипанова, М.В.Мелкумова. — Электрон. текстовые данные. — М.: Московский гуманитарный университет, 2014. — 192 с. — 978-5-98079-961-8. — Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/39704.html>

Байчерова А.Р. Экономика труда [Электронный ресурс]: курс лекций / А.Р.Байчерова. — Электрон. текстовые данные. — Ставрополь: Ставропольский государственный аграрный университет, АГРУС, 2013. — 177 с. — 2227-8397. — Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/47390.html>

Козел И.В. Экономика труда. Часть 1 [Электронный ресурс]: курс лекций/ Козел И.В., Байчерова А.Р.— Электрон. текстовые данные.— Ставрополь: Ставропольский государственный аграрный университет, АГРУС, 2013.— 136 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/47388>.— ЭБС «IPRbooks», по паролю

Козел И.В. Экономика труда. Часть 2 [Электронный ресурс]: курс лекций / И.В.Козел, А.Р.Байчерова. — Электрон. текстовые данные. — Ставрополь: Ставропольский государственный аграрный университет, АГРУС, 2013. — 129 с. — 2227-8397. — Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/47389.html>

Практическое занятие № 2
к теме 3. Организация труда на предприятии
проводится в интерактивной форме
(дискуссия, решение практических заданий, кейс-стади)

Вопросы для дискуссии

1. Цели организации труда на предприятии: экономические, организационные, психофизиологические, социальные.
2. Факторы, влияющие на уровень организации труда.
3. Тейлоризм.
4. Фордизм.
5. Основные элементы организации труда.
6. Разделение и кооперация труда.
7. Организация рабочих мест, обслуживание рабочих мест, аттестация рабочих мест, нормирование труда, улучшение условий труда, рационализация приемов и методов труда, укрепление дисциплины труда, совершенствование стимулирования труда.
8. Принципы организации труда: научность, комплексность, непрерывность, нормативность, экономичность.
9. Формы организации труда: индивидуальная, коллективная.
10. Производственные бригады.

Практические задания:

Задание 1.

Найдите уровень безработицы в областях А и Б, если: производительность на одного работающего в области А выше на 3%, чем в области Б, а на душу населения – ниже на 5%; безработица в области Б выше в 1,5 раза, чем в области А; доля экономически активного населения в области А составляет 60%, а в области Б – 68%.

Задание 2.

Конкурентный отраслевой рынок труда характеризуется следующими функциями спроса и предложения соответственно:

$$w = 6 - L/200 \quad \text{и} \quad w = 3 + L/100,$$

где w – почасовая ставка заработной платы, долларов;

L – численность занятых, человек.

Если все фирмы-наниматели объединяются и выступают как единый покупатель (монопсонист), как изменится уровень зарплаты и занятости по сравнению с конкурентным?

Задание 3.

Сидоров В.И. работает в настоящее время директором небольшого государственного учреждения, получая зарплату 350 тыс. руб. в год. Ему поступает предложение из соседнего города о работе менеджером от директора частной компании. При этом ему обещана более высокая зарплата 430 тыс. руб. в год. Предполагаемые расходы на переезд составят 100 тыс. руб., а ставка дисконтирования в экономике равна 10%. Известно, что через два года Сидоров В.И. уйдет на пенсию. Посоветуйте ли Вы ему принять поступившее предложение? Ответ обоснуйте расчетами.

Задание 4.

Функция полезности работника имеет следующий вид:

$$U = \sqrt{Cl},$$

где C – объем потребления товаров и услуг в натуральном выражении;

l – число часов досуга.

Известно, что ставка заработной платы $w = 10$ долл. в час, нетрудовой доход $Y_0 = 80$ долл. в день. Уровень цен на потребительские товары и услуги $p = 2$. Определите, сколько часов в день будет работать человек.

Задание 5.

Коммерческое предприятие производит товар на конкурентном рынке и его производственная функция имеет вид:

$$Q = 12\sqrt{L},$$

Цена продукции $p = 100$. Рыночный уровень зарплаты работников-мужчин $w_m = 20$, работников-женщин – $w_f = 15$.

Каких работников будет нанимать недискриминирующий работодатель, и сколько человек он наймет?

Если коэффициент дискриминации для нанимателя $d = 0,6$ (по отношению к работникам-женщинам), кого он возьмет на работу и каков будет уровень занятости?

Кейс-стади

Одним из методов, активно используемых в современной образовательной деятельности, является метод case-study.

Метод case-study или метод конкретных ситуаций (от английского «case» – случай, ситуация) – метод активного проблемно-ситуационного анализа, основанный на обучении путем решения конкретных задач – ситуаций (решение кейсов).

Непосредственная цель метода case-study: совместными усилиями группы студентов должны проанализировать ситуацию – «case», возникающую при конкретном положении дел, и выработать практическое решение; окончание процесса – оценка предложенных алгоритмов и выбор лучшего в контексте поставленной проблемы.

Как технология коллективного обучения, кейс интегрирует другие технологии. Прежде всего, это технологии развивающего, личностно-ориентированного обучения, включающие в себя процедуры индивидуального, группового и коллективного развития.

Кейс-стади имеет следующие характерные особенности:

– Метод предназначен для получения знаний по дисциплинам, истина в которых плюралистична, задача преподавания ориентирована на получение не единственной, а многих истин и ориентацию в их проблемном поле.

– Акцент обучения переносится не на овладение готовым знанием, а на его выработку, на сотворчество студента и преподавателя.

– Результатом применения метода являются не только знания, но и навыки профессиональной деятельности.

– Технология метода: по определенным правилам разрабатывается модель конкретной ситуации, произошедшей в реальной жизни, и отражается тот комплекс знаний и практических навыков, которые студентам нужно получить.

Анализ конкретных учебных ситуаций (case-study) предназначен для совершенствования навыков и получения опыта в следующих областях:

- выявление, отбор и решение проблем;
- работа с информацией – осмысление значения деталей, описанных в ситуации;
- анализ и синтез информации и аргументов;
- работа с предположениями и заключениями;
- оценка альтернатив;
- принятие решений;
- слушание и понимание других людей – навыки групповой работы;
- формирование основных компетенций будущего бакалавра.

В качестве конкретных ситуаций обычно используют тексты, открытые действия, которые могут служить материалом для отработки учебных задач обучающимися.

Работа над текстом и сюжетной линией должна выстраиваться в прямой зависимости от учебной задачи занятия.

Работа с учебной ситуацией может быть организована по различным схемам или алгоритмам.

Наиболее распространенной схемой работы обучающихся над сюжетом текста является следующая последовательность шагов.

- 1 шаг. Индивидуальная работа с текстом конкретной ситуации.
- 2 шаг. Обсуждение в малых группах.
- 3 шаг. Публичное выступление и групповая дискуссия.
- 4 шаг. Преподаватель обобщает результаты работы с конкретной ситуацией.

Кейс 1

Исходные данные и постановка задачи. Определите численность трудовых ресурсов города, если численность населения в трудоспособном возрасте составляет 750 тыс. человек, среди них численность инвалидов I и II группы трудоспособного возраста – 10 тыс. человек; численность работающих подростков до 16 лет – 15 тыс. человек, работающих лиц старше трудоспособного возраста – 55 тыс. человек.

Кейс 2

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

Кейс 3

Исходные данные. Численность трудоспособного населения области на начало года составила 1 млн человек, работающих лиц пенсионного возраста и подростков до 16 лет – 40 тыс. человек.

В течение года в составе трудоспособного населения произошли следующие изменения: вступило в рабочий возраст 250 тыс. человек; прибыло из других областей 90 тыс. человек; вовлечено для работы в экономике 20 тыс. человек пенсионного возраста; перешло в пенсионный возраст, на инвалидность и умерло 200 тыс. человек трудоспособного возраста; 15 тыс. человек пенсионеров перестали работать; выбыло в другие регионы 75 тыс. человек трудоспособного возраста.

Постановка задачи. Определите численность трудовых ресурсов на начало и конец года, общий, естественный и механический прирост трудовых ресурсов, а также соответствующие коэффициенты движения трудовых ресурсов.

Кейс 4

Исходные данные и постановка задачи. Рассчитайте по региону перспективную численность трудовых ресурсов при условии, что коэффициент общего прироста населения составляет 10 промилле; доля трудовых ресурсов во всем населении при условии, что коэффициент общего прироста населения составляет 10 промилле, будет ниже на 0,01 пункта по сравнению с базисным периодом. Численность населения на начало планируемого периода составляет 10 млн человек, трудовых ресурсов – 6 млн человек.

Кейс 5

Исходные данные и постановка задачи. Определите численность населения трудоспособного возраста в регионе на конец года, если численность населения трудоспособного возраста на начало года составила 1 млн человек; вступило в трудоспособный возраст 30 тыс. человек; умерло 5 тыс. человек трудоспособного возраста; выбыло из трудоспособного возраста 35 тыс. человек; прибыло из других районов 350 тыс. человек; убыло в другие регионы 1000 тыс. человек.

Кейс 6

Исходные данные и постановка задачи. Определите перспективную численность населения и трудовых ресурсов города при условии, что коэффициент естественного прироста составляет 20 промилле, коэффициент механического прироста – 30 промилле. Доля трудовых

ресурсов во всем населении будет выше на 0,01 пункта по сравнению с базисным периодом. Численность населения на начало планируемого периода составляет 1 млн человек, трудовых ресурсов – 500 тыс. человек.

Кейс 7

Исходные данные. Население трудоспособного возраста составляет 80 млн человек, в том числе неработающие инвалиды I и II групп – 2%; работающие подростки – 0,1 млн человек, работающие пенсионеры – 7% от населения трудоспособного возраста.

Постановка задачи. Рассчитать численность трудовых ресурсов.

Рекомендуемая литература

Основная литература

Валько, Д.В. Экономика труда: учебное пособие / Д.В.Валько, Е.А.Постников. — 2-е изд. — Челябинск, Саратов: Южно-Уральский институт управления и экономики, Ай Пи Эр Медиа, 2019. — 186 с. — ISBN 978-5-4486-0647-2. — Текст: электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS: [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/81503.html>

Костюченко, Т.Н. Экономика труда: учебное пособие / Т.Н.Костюченко, А.Р.Байчерова, Д.В.Сидорова. — Ставрополь: Ставропольский государственный аграрный университет, 2018. — 168 с. — ISBN 2227-8397. — Текст: электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS: [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/92971.html>

Яковенко, Е.Г. Экономика труда: учебное пособие для вузов / Е.Г.Яковенко, Н.Е.Христолюбова, В.Д.Мостова. — Москва: ЮНИТИ-ДАНА, 2017. — 319 с. — ISBN 5-238-00644-6. — Текст: электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS: [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/71074.html>

Козлова, Е.И. Экономика труда. Ч. 1: учебное пособие / Е.И.Козлова, О.В.Титова. — Липецк: Липецкий государственный технический университет, ЭБС АСВ, 2017. — 81 с. — ISBN 978-5-88247-854-3 (ч.1), 978-5-88247-855-0. — Текст: электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS: [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/83175.html>

Мумладзе Р.Г. Экономика труда [Электронный ресурс]: учебное пособие / Р.Г.Мумладзе, Н.В.Быковская, Н.М.Иванова. — Электрон. текстовые данные. — М.: Русайнс, 2016. — 188 с. — 978-5-4365-0665-4. — Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/61683.html>

Яковенко Е.Г. Экономика труда [Электронный ресурс]: учебное пособие для вузов / Е.Г.Яковенко, Н.Е.Христолюбова, В.Д.Мостова. — Электрон. текстовые данные. — М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2017. — 319 с. — 5-238-00644-6. — Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/71074.html>

Дополнительная литература

Ветлужских, Е.Н. Мотивация и оплата труда: инструменты. Методики. Практика / Е.Н.Ветлужских; под редакцией П. Суворовой. — 5-е изд. — Москва: Альпина Паблицер, 2019. — 160 с. — ISBN 978-5-9614-1728-9. — Текст: электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS: [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/86874.html>

Прусова, Н.В. Психология труда: учебное пособие / Н.В.Прусова, Г.Х.Боронова. — 2-е изд. — Саратов: Научная книга, 2019. — 159 с. — ISBN 978-5-9758-1773-0. — Текст: электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS: [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/81046.html>

Герман, И.И. Экономика труда: электронное учебно-методическое пособие / И.И.Герман. — Астрахань: Астраханский государственный архитектурно-строительный университет, ЭБС АСВ, 2018. — 68 с. — ISBN 978-5-93026-081-6. — Текст: электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS: [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/93089.html>

Горчак, М.О. Организация, нормирование и оплата труда в организации: практикум / М.О.Горчак. — Москва: Российская таможенная академия, 2018. — 48 с. — ISBN 978-5-9590-1023-2. — Текст: электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS: [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/93200.html>

Меньшикова, О.И. Экономика труда. Схемы, графики, таблицы: учебное пособие и практикум / О.И.Меньшикова. — Москва: Московский гуманитарный университет, 2017. — 176 с. — ISBN 978-5-906912-67-1. — Текст: электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS: [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/74748.html>

Бузуев, И.И. Исследование факторов трудового процесса при проведении специальной оценки условий труда: учебно-методическое пособие / И.И.Бузуев, И.А.Сумарченкова, Л.В.Сорокина. — 2-е изд. — Самара: Самарский государственный технический университет, ЭБС АСВ, 2017. — 101 с. — ISBN 2227-8397. — Текст: электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/90509.html>

Щипанова Д.Г. Экономика труда [Электронный ресурс]: учебное пособие / Д.Г.Щипанова, М.В.Мелкумова. — Электрон. текстовые данные. — М.: Московский гуманитарный университет, 2014. — 192 с. — 978-5-98079-961-8. — Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/39704.html>

Байчерова А.Р. Экономика труда [Электронный ресурс]: курс лекций / А.Р.Байчерова. — Электрон. текстовые данные. — Ставрополь: Ставропольский государственный аграрный университет, АГРУС, 2013. — 177 с. — 2227-8397. — Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/47390.html>

Козел И.В. Экономика труда. Часть 1 [Электронный ресурс]: курс лекций/ Козел И.В., Байчерова А.Р.— Электрон. текстовые данные.— Ставрополь: Ставропольский государственный аграрный университет, АГРУС, 2013.— 136 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/47388>.— ЭБС «IPRbooks», по паролю

Козел И.В. Экономика труда. Часть 2 [Электронный ресурс]: курс лекций / И.В.Козел, А.Р.Байчерова. — Электрон. текстовые данные. — Ставрополь: Ставропольский государственный аграрный университет, АГРУС, 2013. — 129 с. — 2227-8397. — Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/47389.html>

Практическое занятие № 3
к теме 5. Производительность труда
проводится в интерактивной форме
(дискуссия, решение практических заданий, кейс-стади)

Вопросы для дискуссии

1. Определение экономической категории «производительность труда».
2. Показатели уровня производительности труда: выработка и трудоемкость.
3. Методы измерения производительности труда: натуральный, условно-натуральный, трудовой, стоимостной.
4. Показатели динамики производительности труда: индексы, темп роста, темп прироста.
5. Проблемы измерения производительности труда.
6. Показатели производительности труда в реальном секторе экономики РФ.
7. Качество и эффективность трудовой деятельности работника.
8. Факторы роста производительности труда: внешние и внутренние; нерегулируемые, частично-регулируемые, регулируемые; материально-технические, организационные, социально-экономические, экономии прошлого труда.
9. Резервы роста производительности труда.
10. Анализ показателей производительности труда.

Практические задания:**Задание 1.**

Рассчитайте среднесписочную численность работников за год на основе следующих данных:

<i>Месяц</i>	<i>Среднесписочная численность работников</i>	<i>Месяц</i>	<i>Среднесписочная численность работников</i>
Январь	500	Июль	560
Февраль	496	Август	570
Март	500	Сентябрь	565
Апрель	515	Октябрь	570
Май	530	Ноябрь	580
Июнь	518	Декабрь	600
Итого:		Итого:	

Задание 2.

Среднесписочная численность работников предприятия за год составила 60 чел. В течение года уволилось по собственному желанию 3 чел., уволен за нарушение трудовой дисциплины 1 чел., ушли на пенсию 2 чел., поступили в высшее учебное заведение 4 чел., призваны в Вооруженные Силы 2 чел., переведены в другие филиалы предприятия 7 чел. Определите коэффициенты: по увольнению и текучести кадров.

Задание 3.

Среднесписочная численность работающих на предприятии за отчетный год составила 4 тыс. человек, в том числе рабочих – 3400 чел., служащих – 600 чел. За отчетный год было принято на работу 800 человек, в том числе рабочих – 760 чел., служащих – 40 чел. За этот же период уволено 900 человек, в том числе рабочих – 850 чел., служащих – 50 чел. Определите оборот кадров по приему и выбытию, общий оборот кадров и коэффициент постоянства кадров.

Задание 4.

В магазине количество рабочих мест продавцов – 8. Магазин работает без перерыва с 8 до 17 часов (в субботу с 9 до 16 часов), выходной – воскресенье. Время на подготовку рабочего места – 20 минут в день. Продолжительность рабочей недели продавца – 40 часов. Полное число рабочих дней на одного работника – 290 в год. Эффективный (плановый полезный) фонд рабочего времени продавца в год 228 дней. Определите явочную и среднесписочную численность продавцов.

Задание 5.

Определите коэффициент сменности рабочих на основе следующих данных:

<i>Цех</i>	<i>Всего рабочих, работающих в последний день отчетного периода</i>	<i>В том числе по сменам</i>		
		<i>Первая</i>	<i>Вторая</i>	<i>Третья</i>
А	100	70	20	10
Б	70	20	40	10
В	50	40	10	-

Кейс-стади:**Кейс 1**

Исходные данные. На рынке труда города в качестве безработных зарегистрировано 13 тыс. человек. В течение года с предприятий города высвобождено 44 тыс. человек, из которых 15 тыс. трудоустроены на тех же предприятиях; на рынок труда вступают 5 тыс. человек, ранее не работавших; сальдо миграции трудовых ресурсов составляет 2 тыс. человек.

Постановка задачи. Рассчитайте годовое предложение рабочей силы.

Кейс 2

Исходные данные. Численность работников на предприятиях города на начало года составила 500 тыс. человек, плановая численность на конец года – 480 тыс. человек. В течение года с предприятий города было высвобождено 60 тыс. человек, из них 28 тыс. трудоустроены на тех же предприятиях.

Постановка задачи. Определить дополнительный спрос на рабочую силу в течение года.

Кейс 3

Исходные данные. В рамках спроса и предложения рабочих предприятий легкой промышленности города положение первоначально выглядело следующим образом:

<i>Спрос С</i>	<i>Предложение П</i>	<i>Трудоустройство Т</i>	<i>Недостаток С – Т</i>	<i>Избыток П – Т</i>
6 тыс. человек	2 тыс. человек	1 тыс. человек	5 тыс. человек	1 тыс. человек

Местные исполнительные органы формируют годовой региональный заказ на дополнительное производство швейных изделий, рассчитанный на использование 500 человек дополнительно.

Постановка задачи. Определить, как изменятся спрос, предложение, трудоустройство, недостаток и избыток рабочих в легкой промышленности города вследствие действия заказа.

Кейс 4

Исходные данные представлены в таблице.

<i>№ п/п</i>	<i>Показатели спроса и предложения рабочей силы</i>	<i>Значение показателей, тыс. человек</i>
1	Количество незанятых на начало года	479
2	Количество незанятых, обратившихся в службу занятости в течение года	2278
3	Количество желающих сменить работу, обратившихся в службу занятости	82
4	Трудоустроено незанятых	670
5	Трудоустроено желающих сменить работу	11
6	Остаток вакансий	429

Постановка задачи. Рассчитать текущее предложение рабочей силы и спрос на нее в службе занятости, а также реализованное и нереализованное предложения.

Кейс 5

Исходные данные и постановка задачи. Определить, как изменятся спрос, предложение, потенциальное трудоустройство, недостаток и избыток рабочих в машиностроительной промышленности города вследствие действия заказа на дополнительное производство машиностроительной продукции. Заказ рассчитан на использование 1 тыс. человек дополнительно. Первоначальный спрос и предложение на рабочих составляли 10 тыс. и 5 тыс. человек соответственно, из которых 2 тыс. человек были трудоустроены.

Кейс 6

Исходные данные. Занятое население страны составило 68,5 млн человек, а экономически активное – 73,96 млн человек.

Постановка задачи. Определить численность безработных и уровень безработицы в стране.

Кейс 7

Исходные данные. В таблице представлены данные о трудовых ресурсах и занятости в первом и пятом годах рассматриваемого периода (в тыс. человек).

<i>Показатели</i>	<i>Первый год</i>	<i>Пятый год</i>
Занятые в составе экономически активного населения	80 500	95 000
Безработные	4 800	70 00

Постановка задачи. Рассчитайте уровень безработицы в первом и пятом годах рассматриваемого периода и объясните одновременный рост занятости и безработицы.

Кейс 8

Исходные данные и постановка задачи. Рассчитайте официальный уровень безработицы на конец года, если из 10 млн человек, имевших работу на начало года, за год были уволены и встали на учет на бирже труда 0,1 млн человек, из числа официально зарегистрированных на начало года безработных (0,8 млн человек) 0,05 млн человек прекратили поиски работы, а 0,1 млн человек были трудоустроены.

Кейс 9

Исходные данные и постановка задачи. Используя закон Оукена, рассчитайте, на сколько процентов изменится уровень безработицы в течение года, если при потенциальном ВВП 1400 млрд руб., а на конец года 1295 млрд руб. естественный уровень безработицы составляет 5%.

Кейс 10

Исходные данные и постановка задачи. Определите численность безработных, зарегистрированных в текущем году в районной службе занятости, если численность экономически активного населения составляет 1 млн человек, официальный уровень безработицы – 2,5%.

Рекомендуемая литература**Основная литература**

Валько, Д.В. Экономика труда: учебное пособие / Д.В.Валько, Е.А.Постников. — 2-е изд. — Челябинск, Саратов: Южно-Уральский институт управления и экономики, Ай Пи Эр Медиа, 2019. — 186 с. — ISBN 978-5-4486-0647-2. — Текст: электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS: [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/81503.html>

Костюченко, Т.Н. Экономика труда: учебное пособие / Т.Н.Костюченко, А.Р.Байчерова, Д.В.Сидорова. — Ставрополь: Ставропольский государственный аграрный университет, 2018. — 168 с. — ISBN 2227-8397. — Текст: электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS: [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/92971.html>

Яковенко, Е.Г. Экономика труда: учебное пособие для вузов / Е.Г.Яковенко, Н.Е.Христолюбова, В.Д.Мостова. — Москва: ЮНИТИ-ДАНА, 2017. — 319 с. — ISBN 5-238-00644-6. — Текст: электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS: [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/71074.html>

Козлова, Е.И. Экономика труда. Ч. 1: учебное пособие / Е.И.Козлова, О.В.Титова. — Липецк: Липецкий государственный технический университет, ЭБС АСВ, 2017. — 81 с. — ISBN 978-5-88247-854-3 (ч.1), 978-5-88247-855-0. — Текст: электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS: [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/83175.html>

Мумладзе Р.Г. Экономика труда [Электронный ресурс]: учебное пособие / Р.Г.Мумладзе, Н.В.Быковская, Н.М.Иванова. — Электрон. текстовые данные. — М.: Русайнс, 2016. — 188 с. — 978-5-4365-0665-4. — Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/61683.html>

Яковенко Е.Г. Экономика труда [Электронный ресурс]: учебное пособие для вузов / Е.Г.Яковенко, Н.Е.Христолюбова, В.Д.Мостова. — Электрон. текстовые данные. — М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2017. — 319 с. — 5-238-00644-6. — Режим доступа:

<http://www.iprbookshop.ru/71074.html>

Дополнительная литература

Ветлужских, Е.Н. Мотивация и оплата труда: инструменты. Методики. Практика / Е.Н.Ветлужских; под редакцией П. Суворовой. — 5-е изд. — Москва: Альпина Паблишер, 2019. — 160 с. — ISBN 978-5-9614-1728-9. — Текст: электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS: [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/86874.html>

Прусова, Н.В. Психология труда: учебное пособие / Н.В.Прусова, Г.Х.Боронова. — 2-е изд. — Саратов: Научная книга, 2019. — 159 с. — ISBN 978-5-9758-1773-0. — Текст: электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS: [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/81046.html>

Герман, И.И. Экономика труда: электронное учебно-методическое пособие / И.И.Герман. — Астрахань: Астраханский государственный архитектурно-строительный университет, ЭБС АСВ, 2018. — 68 с. — ISBN 978-5-93026-081-6. — Текст: электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS: [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/93089.html>

Горчак, М.О. Организация, нормирование и оплата труда в организации: практикум / М.О.Горчак. — Москва: Российская таможенная академия, 2018. — 48 с. — ISBN 978-5-9590-1023-2. — Текст: электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS: [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/93200.html>

Меньшикова, О.И. Экономика труда. Схемы, графики, таблицы: учебное пособие и практикум / О.И.Меньшикова. — Москва: Московский гуманитарный университет, 2017. — 176 с. — ISBN 978-5-906912-67-1. — Текст: электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS: [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/74748.html>

Бузуев, И.И. Исследование факторов трудового процесса при проведении специальной оценки условий труда: учебно-методическое пособие / И.И.Бузуев, И.А.Сумарченкова, Л.В.Сорокина. — 2-е изд. — Самара: Самарский государственный технический университет, ЭБС АСВ, 2017. — 101 с. — ISBN 2227-8397. — Текст: электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/90509.html>

Щипанова Д.Г. Экономика труда [Электронный ресурс]: учебное пособие / Д.Г.Щипанова, М.В.Мелкумова. — Электрон. текстовые данные. — М.: Московский гуманитарный университет, 2014. — 192 с. — ISBN 978-5-98079-961-8. — Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/39704.html>

Байчерова А.Р. Экономика труда [Электронный ресурс]: курс лекций / А.Р.Байчерова. — Электрон. текстовые данные. — Ставрополь: Ставропольский государственный аграрный университет, АГРУС, 2013. — 177 с. — ISBN 2227-8397. — Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/47390.html>

Козел И.В. Экономика труда. Часть 1 [Электронный ресурс]: курс лекций/ Козел И.В., Байчерова А.Р.— Электрон. текстовые данные.— Ставрополь: Ставропольский государственный аграрный университет, АГРУС, 2013.— 136 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/47388>.— ЭБС «IPRbooks», по паролю

Козел И.В. Экономика труда. Часть 2 [Электронный ресурс]: курс лекций / И.В.Козел, А.Р.Байчерова. — Электрон. текстовые данные. — Ставрополь: Ставропольский государственный аграрный университет, АГРУС, 2013. — 129 с. — ISBN 2227-8397. — Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/47389.html>

Практическое занятие № 4

к теме 6. Трудовые ресурсы и рынок труда

проводится в интерактивной форме

(дискуссия, решение практических заданий, кейс-стади)

Вопросы для дискуссии

1. Соотношение понятий «рабочая сила», «трудовые ресурсы», «человеческий фактор» и «трудовой потенциал».

2. Трудовой потенциал работника.
3. Трудовой потенциал коллектива.
4. Измерение трудового потенциала.
5. Структура трудовых ресурсов.
6. Демографические и социально-экономические факторы, влияющие на формирование трудовых ресурсов.
7. Миграция как фактор, влияющий на формирование трудовых ресурсов.
8. Рынок труда.
9. Их влияние на формирование трудовых ресурсов.
10. Распределение трудовых ресурсов.
11. Использование трудовых ресурсов с точки зрения эффективности.
12. Определение численности руководителей, специалистов, служащих: по функциям управления, по нормативам.
13. Определение численности младшего обслуживающего персонала.
14. Определение дополнительной потребности в кадрах.

Практические задание

Задание 1.

Определите трудоемкость единицы продукции по плану и фактически, а также рост производительности труда, руководствуясь следующими данными:

- 1) трудоемкость товарной продукции по плану – 30 тыс. нормо-часов;
- 2) плановый объем выпуска в натуральном выражении – 200 шт.;
- 3) фактическая трудоемкость товарной продукции – 26 тыс. нормо-часов;
- 4) фактический объем выпуска – 220 шт.

Задание 2.

В плановом году объем производства продукции предполагается увеличить с 12 млн. руб. до 13 млн. руб. (в сопоставимых ценах). При базовой производительности труда для этого потребовалось бы 126 человек. Однако увеличение численности персонала не входит в планы руководства предприятия, напротив, она должна сократиться по сравнению с базовой на 5 %. Определите, какими должны быть прирост производительности труда и абсолютный уровень плановой выработки в этих условиях.

Задание 3.

Проанализируйте динамику производительности труда и влияние факторов на ее изменение по предприятию на основе следующих данных:

<i>Показатели</i>	<i>Базовый год</i>	<i>Отчетный год</i>	<i>Отклонение</i>	<i>Темп роста, %</i>
<i>Выручка от реализации в сопоставимых ценах, тыс. руб.</i>	72060	75680		
<i>Среднесписочная численность работников, чел.</i>	25	27		
<i>Выручка в расчете на одного работника, тыс. руб.</i>				

Задание 4.

В отчетном году объем товарооборота предприятия составил 18 млн. р., а численность торгово-оперативных работников – 45 чел. В плановом году предусмотрено увеличение объема товарооборота на 6 %. В результате проведения организационно-технических мероприятий будет достигнуто условное высвобождение численности: вследствие замены оборудования – 5 чел., совершенствования технологии – 3 чел., изменения функциональных обязанностей – 2 чел. При этом за счет изменений в структуре торгового предприятия увеличение численности составит 3 чел. Определить прирост производительности труда, а

также уровень производительности труда и численность торгово-оперативного персонала в плановом году.

Задание 5.

Плановая численность работающих – 1000 человек, в том числе основных рабочих – 500 чел., вспомогательных – 260 чел. Фактическая численность работающих составила 1020 человек, в том числе основных рабочих – 580 чел., вспомогательных – 280 чел. Объем товарной продукции по плану – 200 млн. руб., фактически – 220 млн. руб. Определите выполнение плана по производительности труда и резервы ее роста.

Кейс-стади

Кейс 1

Супермаркет, площадь 600 м. кв., планируемый товароборот 230 тыс. руб./день, является структурным подразделением многопрофильного предприятия розничной торговли. Режим работы магазина - круглосуточно без выходных дней. В работе используется кассово-операционная система.

Количество касс - 3. Форма обслуживания – самообслуживание плюс три отдела с торговлей через прилавок (винный, гастрономия, салаты). Охрана магазина обеспечивается по договору со специализированной фирмой.

Требуется разработать штатное расписание магазина исходя из приведенного ниже количества рабочих мест и режима работы персонала, а также установленной Трудовым кодексом РФ максимальной продолжительности рабочего времени.

	<i>Количество рабочих мест С 6.00 до 22.00</i>	<i>Количество рабочих мест С 22.00 до 6.00</i>	<i>Режим работы</i>	<i>Численность по штатному расписанию</i>
<i>Производственный персонал</i>				
Кассир-контролер	3	1	посменно	
Продавцы:				
В зале самообслуживания	3	1	посменно	
В отделе торговли через прилавок	3	1	посменно	
Грузчик	2	1	посменно	
уборщица	2	1	посменно	
фасовщик	1	1	посменно	
Приемщик сумок	1	1	посменно	
<i>Специалисты</i>				
директор			5 дней в неделю	
администратор	1	1	посменно	
Оператор ЭВМ	1		посменно	
товаровед	1		5 дней в неделю	
бухгалтер	1		5 дней в неделю	

Кейс 2

Определить необходимую численность кондитеров для работы в кондитерском цехе универсама. Планируемый объем продаж по году 3650 тыс. ед.

Норма выработки одного кондитера за смену (8 час) 240 ед. Режим работы 5 дней в неделю по 8 час. Число рабочих дней с учетом отпуска, выходных и праздничных и неявок по уважительным причинам - 220.

Рассчитать фонд оплаты труда кондитеров по штатному расписанию, если по 30% численности кондитеров (6 разряд) установлен оклад 10 тыс. руб., а по остальным 7 тыс. руб.

Кейс 3

Определить плановую численность продавцов магазина по следующим условиям.

В торговом зале магазина площадью 200 кв. м. оборудовано 10 рабочих мест продавцов-кассиров. Режим работы магазина 10.00 – 21.00 ежедневно с перерывом на обед. Выходной день воскресенье.

Рассчитать фонд оплаты труда продавцов-кассиров по штатному расписанию, если должностной оклад установлен в размере 6 тыс. руб. При этом 4 продавца кассира имеют надбавку за выполнение обязанностей бригадира кассиров в размере 20% должностного оклада.

Кроме того, всем продавцам-кассирам, как материально ответственным лицам, отвечающим за кассу, согласно условиям Коллективного договора устанавливается надбавка в размере 10% от должностного оклада.

Рекомендуемая литература

Основная литература

Валько, Д.В. Экономика труда: учебное пособие / Д.В.Валько, Е.А.Постников. — 2-е изд. — Челябинск, Саратов: Южно-Уральский институт управления и экономики, Ай Пи Эр Медиа, 2019. — 186 с. — ISBN 978-5-4486-0647-2. — Текст: электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS: [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/81503.html>

Костюченко, Т.Н. Экономика труда: учебное пособие / Т.Н.Костюченко, А.Р.Байчерова, Д.В.Сидорова. — Ставрополь: Ставропольский государственный аграрный университет, 2018. — 168 с. — ISBN 2227-8397. — Текст: электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS: [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/92971.html>

Яковенко, Е.Г. Экономика труда: учебное пособие для вузов / Е.Г.Яковенко, Н.Е.Христолюбова, В.Д.Мостова. — Москва: ЮНИТИ-ДАНА, 2017. — 319 с. — ISBN 5-238-00644-6. — Текст: электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS: [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/71074.html>

Козлова, Е.И. Экономика труда. Ч. 1: учебное пособие / Е.И.Козлова, О.В.Титова. — Липецк: Липецкий государственный технический университет, ЭБС АСВ, 2017. — 81 с. — ISBN 978-5-88247-854-3 (ч.1), 978-5-88247-855-0. — Текст: электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS: [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/83175.html>

Мумладзе Р.Г. Экономика труда [Электронный ресурс]: учебное пособие / Р.Г.Мумладзе, Н.В.Быковская, Н.М.Иванова. — Электрон. текстовые данные. — М.: Русайнс, 2016. — 188 с. — 978-5-4365-0665-4. — Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/61683.html>

Яковенко Е.Г. Экономика труда [Электронный ресурс]: учебное пособие для вузов / Е.Г.Яковенко, Н.Е.Христолюбова, В.Д.Мостова. — Электрон. текстовые данные. — М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2017. — 319 с. — 5-238-00644-6. — Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/71074.html>

Дополнительная литература

Ветлужских, Е.Н. Мотивация и оплата труда: инструменты. Методики. Практика / Е.Н.Ветлужских; под редакцией П. Суворовой. — 5-е изд. — Москва: Альпина Паблицер, 2019. — 160 с. — ISBN 978-5-9614-1728-9. — Текст: электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS: [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/86874.html>

Прусова, Н.В. Психология труда: учебное пособие / Н.В.Прусова, Г.Х.Боронова. — 2-е изд. — Саратов: Научная книга, 2019. — 159 с. — ISBN 978-5-9758-1773-0. — Текст: электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS: [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/81046.html>

Герман, И.И. Экономика труда: электронное учебно-методическое пособие / И.И.Герман. — Астрахань: Астраханский государственный архитектурно-строительный университет, ЭБС АСВ, 2018. — 68 с. — ISBN 978-5-93026-081-6. — Текст: электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS: [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/93089.html>

Горчак, М.О. Организация, нормирование и оплата труда в организации: практикум / М.О.Горчак. — Москва: Российская таможенная академия, 2018. — 48 с. — ISBN 978-5-9590-1023-2. — Текст: электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS: [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/93200.html>

Меньшикова, О.И. Экономика труда. Схемы, графики, таблицы: учебное пособие и практикум / О.И.Меньшикова. — Москва: Московский гуманитарный университет, 2017. — 176 с. — ISBN 978-5-906912-67-1. — Текст: электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS: [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/74748.html>

Бузуев, И.И. Исследование факторов трудового процесса при проведении специальной оценки условий труда: учебно-методическое пособие / И.И.Бузуев, И.А.Сумарченкова, Л.В.Сорокина. — 2-е изд. — Самара: Самарский государственный технический университет, ЭБС АСВ, 2017. — 101 с. — ISBN 2227-8397. — Текст: электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/90509.html>

Щипанова Д.Г. Экономика труда [Электронный ресурс]: учебное пособие / Д.Г.Щипанова, М.В.Мелкумова. — Электрон. текстовые данные. — М.: Московский гуманитарный университет, 2014. — 192 с. — 978-5-98079-961-8. — Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/39704.html>

Байчерова А.Р. Экономика труда [Электронный ресурс]: курс лекций / А.Р.Байчерова. — Электрон. текстовые данные. — Ставрополь: Ставропольский государственный аграрный университет, АГРУС, 2013. — 177 с. — 2227-8397. — Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/47390.html>

Козел И.В. Экономика труда. Часть 1 [Электронный ресурс]: курс лекций/ Козел И.В., Байчерова А.Р.— Электрон. текстовые данные.— Ставрополь: Ставропольский государственный аграрный университет, АГРУС, 2013.— 136 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/47388>.— ЭБС «IPRbooks», по паролю

Козел И.В. Экономика труда. Часть 2 [Электронный ресурс]: курс лекций / И.В.Козел, А.Р.Байчерова. — Электрон. текстовые данные. — Ставрополь: Ставропольский государственный аграрный университет, АГРУС, 2013. — 129 с. — 2227-8397. — Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/47389.html>

Практическое занятие № 5
к теме 7. Организация оплаты труда
проводится в интерактивной форме
(дискуссия, решение практических и тестовых заданий)

Вопросы для дискуссии

1. Определение экономической категории «заработная плата».
2. Факторы, влияющие на уровень заработной платы: рыночные и нерыночные.
3. Номинальная и реальная заработная плата.
4. Структура заработной платы.
5. Функции заработной платы: воспроизводственная, стимулирующая, регулирующая, социальная, ресурсно-разместительная.
6. Принципы организации заработной платы.
7. Основные элементы организации труда: нормирование труда, установление условий оплаты труда, определение системы оплаты труда.
8. Элементы тарифной системы: тарифные ставки первого разряда.
9. Классификация форм и систем заработной платы.
10. Разновидности повременной формы оплаты труда: простая повременная, повременно-премиальная.
11. Причины распространения бестарифного подхода к оплате труда.
12. Основные черты бестарифной системы оплаты труда.
13. Возможности использования.

Тестовые задания

1. Задание

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

2. Задание

Процесс непосредственной передачи новых профессиональных навыков или знаний сотрудникам организации называется:

- а) карьерой
- б) передачей опыта
- в) профессиональным обучением

3. Задание

Среднедушевые денежные доходы – это:

- а) общее количество денег, которое получено (или начислено) за определенный период времени;
- б) номинальные доходы за минусом налогов, обязательных платежей и добровольных взносов населения;
- в) номинальные денежные доходы, скорректированные на индекс потребительских цен;
- г) скорректированные на индекс цен денежные доходы текущего периода за минусом обязательных платежей и взносов;
- д) отношение общей суммы денежного дохода к наличному населению.

4. Задание

Располагаемые денежные доходы – это:

- а) общее количество денег, которое получено (или начислено) за определенный период времени;
- б) номинальные доходы за минусом налогов, обязательных платежей и добровольных взносов населения;
- в) номинальные денежные доходы, скорректированные на индекс потребительских цен;
- г) скорректированные на индекс цен денежные доходы текущего периода за минусом обязательных платежей и взносов;
- д) отношение общей суммы денежного дохода к наличному населению.

5. Задание

К факторным доходам населения относятся (выберите 3 правильных ответа):

- а) пенсия;
- б) заработная плата;
- в) доходы от предпринимательской деятельности;
- г) пособие;
- д) наследство;
- е) проценты;
- ж) стипендия.

6. Задание

К трансфертам относятся (выберите 3 правильных ответа):

- а) пенсия;
- б) заработная плата;
- в) доходы от предпринимательской деятельности;
- г) пособие;
- д) наследство;
- е) проценты;
- ж) стипендия.

7. Задание

Располагаемый доход – это:

- а) заработная плата, рента и доход в форме процента на капитал;
- б) заработная плата, доход в форме процента на капитал минус налог на личный доход;
- в) личный доход минус индивидуальные налоги и другие обязательные платежи.

8. Задание

На изменение уровня реальных доходов населения наибольшее влияние оказывают:

- а) норма прибыли;
- б) уровень цен на товары и услуги;
- в) ставка налогообложения;
- г) продолжительность рабочей недели.

9. Задание

Коэффициент Джини вырос в течение года с 0.22 до 0.35. Это означает, что:

- а) среднедушевые реальные доходы уменьшились;
- б) дифференциация доходов усилилась;
- в) доля семей, доход которых ниже прожиточного минимума, снизился.

10. Задание

За пять лет сдвиг кривой Лоренца от биссектрисы усилился. Это означает:

- а) достижение всеобщего социального равенства;
- б) усиление дифференциации доходов населения;
- в) повышение жизненного уровня населения.

11. Задание

Индексация доходов:

- а) стимулирует производительный труд;
- б) способствует уменьшению разрывов в доходах лиц различных социальных групп;
- в) используется для поддержания уровня жизни лиц с фиксированными доходами;
- г) ведет к усилению социальной дифференциации.

12. Задание

Период окончательного утверждения системы социального партнерства

- а) в конце XIX - начале XX века;
- б) в 20-е годы XX столетия, после образования МОТ;
- в) в 60-е годы XX столетия.

13. Задание

Определяющее условие возникновения социального партнерства

- а) усиление социальной роли государства;
- б) наличие 2-х субъектов (наемных работников и работодателей), интересы которых не совпадают в социально-трудовой сфере;
- в) возникновение профсоюзов;
- г) создание институтов гражданского общества;
- д) все перечисленное.

14. Задание

Функции государства в регулировании трудовых отношений между работниками и работодателями (выберите 2 правильных ответа)

- а) не вмешиваться;
- б) обеспечить создание правовой базы регулирования трудовых отношений;
- в) выступить гарантом выплаты минимальной заработной платы;
- г) выступить арбитром в случае возникновения конфликтов между наемными работниками и работодателями.

15. Задание

К социальным доходам не относятся:

- а) оплата больничных;

- б) пособие на рождение ребенка;
- в) пособия на ребенка;
- г) алименты.

16. Задание

Совокупность денежных и натуральных средств, направляемых на поддержание физического, морального и интеллектуального состояния человека на определенном уровне удовлетворения его потребностей:

- а) совокупные доходы;
- б) доходы населения;
- в) реальные доходы;
- г) располагаемые доходы;
- д) номинальные доходы.

17. Задание

Доходы, складывающиеся из поступлений денег в форме оплаты труд, социальных трансфертов, доходов от собственности, продажи продукции ЛПХ:

- а) денежные
- б) натуральные
- в) реальные
- г) совокупные
- д) общие.

18. Задание

Доходы, скорректированные на изменение цен на товары и тарифов и услуги:

- а) реальные
- б) номинальные
- в) совокупные
- г) располагаемые.

19. Задание

Величина начисленных выплат и натуральных выдач представляют собой доходы:

- а) номинальные
- б) совокупные
- в) общие
- г) реальные.

20. Задание

К стоимости бесплатных услуг, полученных за счет средств федеральных и региональных бюджетов и фондов предприятий (организаций), относятся:

- а) услуги здравоохранения
- б) услуги образования
- в) дотации на жилье
- г) дотации на транспорт
- д) дотации на питание
- е) все перечисленное.

21. Задание

Сумма средств, которую семья может направить на потребление товаров и услуг без использования сбережений и других источников, называется доходами:

- а) располагаемые
- б) реальные
- в) номинальные
- г) совокупные.

22. Задание

Регулярно получаемое вознаграждение за производственную продукцию или оказанные услуги, включая отпуска и другое неотработанное время в соответствии с законодательством и коллективными договорами - это:

- а) оплата труда
- б) вознаграждение за труд
- в) зарплата.

23. Задание

Доходы населения от собственности не включают в себя:

- а) доходы по акциям
- б) проценты
- в) выплаты по долевым паям
- г) доходы по ценным бумагам
- д) доходы от продажи недвижимости
- е) гонорары.

24. Задание

Доходы, полученные в виде дивидендов на акции, процентов на облигации и другие ценные бумаги, относятся к:

- а) трудовым
- б) нетрудовым
- в) доходам на вложенный капитал.

25. Задание

Поступления в семейный бюджет от индивидуальной трудовой деятельности по производству продукции и оказанию услуг населению относятся к доходам:

- а) трудовые
- б) доходы от вложения в капитал
- в) индивидуальные
- г) нетрудовые.

26. Задание

Доходы, получаемые от реализации товарной продукции, произведенной в личном подсобном хозяйстве, относятся к:

- а) трудовым
- б) нетрудовым
- в) от вложения в капитал.

27. Задание

Факторы, действующие в формировании доходов населения как сложение заработков, размер пенсий, пособий, получаемых членами семьи – по характеру их влияния на дифференциацию относятся к:

- а) нивелирующим факторам
- б) дифференцирующим факторам.

28. Задание

Различия в уровне доходов на душу населения называется:

- а) дифференциацией доходов
- б) неравномерным распределением доходов
- в) дискриминацией работников
- г) социальной несправедливостью
- д) личное распределение доходов.

29. Задание

Распределение доходов между основными факторами производства (труд, капитал, природные ресурсы и предпринимательские способности) называется:

- а) функциональным распределением

- б) личным распределением
- в) дифференциацией доходов.

30. Задание

Безвозмездное или постоянное предоставление конкретному лицу или группе лиц определенной денежной суммы - это:

- а) социальное пособие
- б) льгота
- в) компенсация
- г) субсидия.

31. Задание

Временное или постоянное предоставление конкретному лицу или группе лиц определенных материальных преимуществ в денежной или натуральной форме:

- а) льгота
- б) социальное пособие
- в) компенсация
- г) субсидия.

32. Задание

Полное или частичное возмещение конкретному лицу или группе лиц произведенных ими расходов на установленные законодательством цели:

- а) компенсация
- б) субсидия
- в) льгота
- г) социальное пособие.

33. Задание

Оплата (полная или частичная), предоставляемых гражданам материальных благ, услуг, имеющих целевое назначение:

- а) субсидия
- б) компенсация
- в) льгота
- г) социальное пособие.

34. Задание

Набор продуктов питания одного человека в месяц (рассчитанный на основе минимальных норм потребления продуктов) – это:

- а) продовольственная корзина
- б) потребительская корзина
- в) потребительский бюджет.

35. Задание

Усиление социальной ориентации производства, создание максимально-благоприятных для работника условий труда, предоставление ему возможностей самовыражения, реализации своих способностей, трудового потенциала – это:

- а) гуманизация труда
- б) обогащение труда
- в) создание благоприятных условий труда
- г) удовлетворенность трудом.

36. Задание

Забастовкой считается:

- а) единоличное прекращение работы
- б) работы приостановлена всем коллективом
- в) работа прекращается частью коллектива.

37. Задание

Работодатель приостанавливает работу - это:

- а) локаут
- б) простой
- в) забастовка
- г) стачка.

38. Задание

Система пенсионного обеспечения выполняет следующие основные функции:

- а) социальная
- б) стимулирующая
- в) регулирующая.

39. Задание

Субъектами социального партнерства выступают:

- а) работники (профсоюзы)
- б) работодатели
- в) государство
- г) все перечисленное.

40. Задание

На предприятии АО «Саратовпроект» численность работающих составляет 100 чел. Фонд заработной платы равен 100000 руб. Определите среднюю заработную плату на предприятии.

Практические задания

Задание 1. Придумайте конкурсные задания для кандидатов на следующие должности: коммерческий директор, системный администратор, офис-менеджер, таможенный декларант, маркетолог, начальник отдела продаж. Учтена ли в конкурсных заданиях специфика деятельности?

Задание 2. К какому из перечисленных типов кадровой политики вы можете отнести кадровую политику в вашей организации? Свой ответ обоснуйте.

**ОСОБЕННОСТИ РЕАЛИЗАЦИИ КАДРОВЫХ ПРОЦЕССОВ ПРИ ОТКРЫТОЙ И
ЗАКРЫТОЙ КАДРОВОЙ ПОЛИТИКЕ**

<i>Кадровый процесс</i>	<i>Тип кадровой политики</i>	
	<i>открытая</i>	<i>закрытая</i>
Набор персонала	Ситуация высокой конкуренции на рынке труда	Ситуация дефицита рабочей силы
Адаптация персонала	Возможность быстрого включения в конкурентные отношения, внедрение новых для организации подходов, предложенных новичками	Эффективная адаптация за счет института наставников («опекунов»), высокая сплоченность коллектива, включение в традиционные подходы
Обучение и развитие персонала	Часто проводится во внешних центрах, способствует заимствованию нового опыта	Способствует формированию единого взгляда, предполагает следование общей технологии, адаптирована к специфике работы организации
Продвижение персонала	С одной стороны, возможность роста затруднена за счет постоянного притока новых кадров, а с другой – вполне вероятна «головокружительная карьера» за счет высокой мобильности кадров	Предпочтение при назначении на вышестоящие должности всегда отдается заслуженным сотрудникам компании, проводится планирование карьеры
Мотивация и стимулирование	Предпочтение отдается стимулированию труда (прежде всего материальному)	Предпочтение отдается мотивации (удовлетворение потребности в стабильности, безопасности, социальном принятии)

Задание 3. Используя характеристики кадровой политики, определите тип кадровой политики организации, где вы учитесь или работаете, по двум классификациям: в зависимости от уровня влияния управленческого аппарата и в зависимости от направленности. Какие особенности кадровой политики вашей организации указали вам на ее принадлежность к конкретному типу?

Задание 4. Молодой специалист, закончивший вуз по специальности «Менеджмент», прочитал в газете объявление о наборе в организацию специалистов его профиля. В объявлении соискателю предложено составить резюме и представить его работодателю. Составьте резюме.

Задание 5. Составьте заявку на подбор работника определенной специальности в реально существующей или спроектированной вами организации. Максимально конкретизируйте обязанности работника и установите приоритетные требования, которые станут критериями отбора кандидатов, претендующих на эту должность.

Задание 6. Какой из методов оценки вы считаете оптимальным для определения профессионального уровня и личностных качеств соискателя в зависимости от вакантной должности? Обоснуйте свое мнение. Существуют ли универсальные методы оценки, которые можно применять в любой ситуации?

Задание 7. Выберите из представленного списка пять вопросов, с помощью которых можно оценить способность кандидата эффективно выполнять требуемую работу.

1. В чем вы разбираетесь особенно хорошо? почему вы так считаете?
2. Опишите лучшего из ваших руководителей или подчиненных, с кем вам приходится работать.
3. Назовите три ваших основные функции или обязанности на последнем месте работы, по выполнению которых оценивалась успешность вашей деятельности.
4. Является ли честность всегда лучшей политикой?
5. Каких знаний вам не хватает или не хватало на предыдущей работе?
6. Приведите пример хорошо подготовленного вами документа.
7. Сколько раз в день вы выгуливаете свою собаку?
8. Как вы чувствовали себя после последнего увольнения?
9. Опишите свой рабочий день, например вчерашний.
10. Что в ваших прежних коллегам вызвало зависть у вас?

Задание 8. Приведите пример, когда отсутствие программы адаптации персонала могло стать причиной убытков, понесенных организацией. В частности, из-за отсутствия мероприятий по первичному обучению и введению в должность новички допустили промахи, которые дорого обошлись организации. Рассчитайте затраты на программу адаптации персонала и сравните эту сумму с убытками, причиной которых стали ошибки новых работников и повышенная текучесть кадров на испытательном сроке.

Задание 9. Составьте перечень приоритетных целей, достижение которых для нового работника будет критерием прохождения испытательного срока. Цели должны быть сформулированы в конкретных терминах, желательно – измеримы в исчисляемых показателях, например: число привлеченных и разосланных коммерческих предложений и т.д.

Задание 10. Составьте индивидуальные планы адаптации для следующих работников: менеджер по продажам, бухгалтер, специалист отдела снабжения. Максимально конкретизируйте специальную программу ориентации, разделив этап профессионального инструктажа на обучение отдельным узкопрофессиональным навыкам и возложив обязанности по обучению на конкретных функциональных специалистов

Задание 11. Составьте планы внутрикорпоративного обучения для следующих курсов: семинары по повышению компьютерной грамотности; тренинг продаж; тренинг управленческих навыков. Определите цели и критерии успешности обучения, а также контингент обучаемых. Составьте примерную программу обучения, в рамках которой

определите, какие методы и технологии обучения следует использовать в каждом конкретном случае. Определите ресурсы, необходимые для обучения работников (время, деньги, территория). Продумайте методы мотивации работников на обучение, а также критерии и методы оценки социальной и экономической эффективности обучения.

Задание 12. Обсудите достоинства и недостатки перечисленных методов и форм обучения персонала: лекционное занятие, практическое занятие с применением компьютерного тренажера, кейс-методика, групповая дискуссия, деловая игра, «мозговой штурм», практическое занятие с наставником.

Задание 13. Опишите методы обучения, которые по вашему личному опыту являются наиболее эффективными. Объясните, почему.

Задание 14. Ваш вышестоящий руководитель, минуя вас, дает срочное задание вашему подчиненному, который уже занят выполнением другого ответственного задания, порученного вами лично от директора. Ваш вышестоящий руководитель делает это уже не в первый раз, и вы знаете о его натянутых отношениях с директором предприятия. Оба задания являются неотложными. Выберите наиболее приемлемый вариант решения.

1. Выразите подчиненному свое несогласие с заданием вышестоящего руководителя и заставьте его выполнить неотложное задание директора.

2. В интересах дела подключите к выполнению порученных заданий другого вашего сотрудника.

3. Напишите служебную записку на имя директора по поводу случившегося и попросите выпустить приказ о порядке распорядительных воздействий на предприятии.

4. Обратитесь к вышестоящему руководителю с просьбой давать указания вашим подчиненным только через вас и попросите перенести срок его задания.

Задание 15. Перечислите функции менеджера по работе с персоналом, специализирующегося по развитию персонала. Составьте список мероприятий (минимум 10 позиций), находящихся в ведении такого специалиста.

Задание 16. Будущий менеджер по персоналу заканчивает высшее учебное заведение по специальности «Управление персоналом». Перед ним встает вопрос, как построить свой дальнейший жизненный путь. Постойте карьерограмму возможного карьерного пути менеджера по персоналу после окончания высшего учебного заведения.

Задание 17. Составьте список критериев отбора работников в кадровый резерв и план работы с резервистами для реально существующей или спроектированной вами организации. Попытайтесь создать для подготовки резервистов, выступающих претендентами на определенную должность, программу, которая будет включать общую, специальную и индивидуальную части.

Задание 18. Составьте перечень задач по управлению персоналом, достижение которых связано с развитием персонала.

Задание 19. На основе структуры плана развития карьеры персонала организации составьте собственный, применительно к организации, в которой вы работаете.

1. Исследование проблем карьерного развития персонала.
2. Разработка карьерограмм.
3. Разработка портфолио карьерного продвижения (молодых специалистов, стипендиатов, сотрудников, обучающихся в вузах заочно и т.п.).
4. Стимулирование развития карьеры.
5. Формирование и подготовка резерва (основного и молодежного).
6. Разработка программ обучения планированию карьеры.
7. Организация индивидуального консультирования по вопросам развития карьеры.
8. Управление стрессами, связанными с карьерой.

Задание 20. Ознакомьтесь с программой проведения кадрового аудита и ответьте на следующие вопросы:

1. Каковы основные задачи кадрового аудита?

2. Какие направления работы с персоналом охватывает технология кадрового аудита?
3. Какие внешние и внутренние факторы модели управления персоналом оцениваются в процессе кадрового аудита?
4. Кто, на ваш взгляд, должен выступать исполнителем аудита персонала?
5. Каковы достоинства и недостатки внутреннего аудита консалтинговой компании и совместной работы внешних и внутренних консультантов?

Примерная программа проведения кадрового аудита

1. Наличие основополагающих корпоративных документов и соответствия им кадровой работы.
 - 1.1. Положение о кадровой работе (включает описание прав и обязанностей линейных руководителей).
 - 1.2. Кадровая политика компании на 201__ год.
 - 1.3. Смета кадровых расходов компании.
 - 1.4. Кадровые технологии: порядок организации найма новых сотрудников; порядок аттестации рабочего места сотрудника; порядок адаптации новых сотрудников; программа и порядок обучения новых сотрудников; кодекс прав и обязанностей сотрудника, памятка молодому сотруднику; порядок оценки работы сотрудника; положение об аттестации руководящего состава организации; положение о мотивации сотрудников; положение о социальной поддержке сотрудников; порядок учета и ведения базы персональных данных сотрудников; порядок заключения трудовых договоров и их хранения; порядок организации кадрового делопроизводства; порядок выдвижения и обучения резерва руководящих кадров и ведущих специалистов.
 - 1.5. Рабочие графики и план: график аттестации руководящего состава организации; график оценки работы сотрудников.
 - 1.6. Система контроля за исполнением документов.
2. Работа с кадрами высших органов управления организации.
 - 2.1. Решения руководства организации по кадрам.
 - 2.2. Порядок обсуждения кадровых вопросов на оперативном совещании руководителей подразделений у первого лица (руководителя).
 - 2.3. Работа с внешними организациями по кадровым вопросам
 - 2.4. Полнота и порядок получения, обработки и использования кадровой информации на высших уровнях управления.
 - 2.5. Эффективность принимаемых на высшем уровне кадровых решений.
 - 2.6. Стоимость принимаемых кадровых решений.
 - 2.7. Собственная работа с руководящими кадрами (номенклатура руководящих кадров, их текучесть).
 - 2.8. Система действующих при высшем руководстве комитетов и комиссий по кадровым вопросам и их эффективность.
 - 2.9. Эффективность работы кадрового резерва руководителей.
3. Реальная картина состояния кадровой работы
 - 3.1. Текучесть кадров.
 - 3.2. Квалификация сотрудников.
 - 3.3. Эффективность вложений в персонал.
 - 3.4. Эффективность работы кадровой службы.
 - 3.5. Эффективность работы с кадрами линейных руководителей.

Задание 21. Региональный менеджер управления персоналом понимает, что его возможности для продвижения по службе в головном офисе зависят от того, насколько хорошо работает персонал в его регионе. Контрольная бригада компании рассматривает выполнение плана его региона каждый июнь. Какие действия целесообразно предпринять региональному менеджеру для успешного прохождения аудиторской проверки?

Задание 22. Определите и спланируйте на будущее стадии собственного профессионального развития. Установив этапы карьеры и сроки работы на каждом карьерном уровне, составьте собственную карьерограмму на 10 лет вперед. Чтобы конкретизировать свою цель в области будущей карьеры, пофантазируйте и представьте себе ваш идеальный рабочий день через 10 лет. Чем вам хотелось бы заниматься? По какой специальности работать? В котором часу начинается и во сколько заканчивается ваш идеальный рабочий день? Как он протекает? В каких условиях вы работаете? Какими полномочиями располагаете? Какие профессиональные вопросы вам приходится решать? Какими достижениями станете гордиться?

Рекомендуемая литература

Основная литература

Валько, Д.В. Экономика труда: учебное пособие / Д.В.Валько, Е.А.Постников. — 2-е изд. — Челябинск, Саратов: Южно-Уральский институт управления и экономики, Ай Пи Эр Медиа, 2019. — 186 с. — ISBN 978-5-4486-0647-2. — Текст: электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS: [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/81503.html>

Костюченко, Т.Н. Экономика труда: учебное пособие / Т.Н.Костюченко, А.Р.Байчерова, Д.В.Сидорова. — Ставрополь: Ставропольский государственный аграрный университет, 2018. — 168 с. — ISBN 2227-8397. — Текст: электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS: [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/92971.html>

Яковенко, Е.Г. Экономика труда: учебное пособие для вузов / Е.Г.Яковенко, Н.Е.Христолюбова, В.Д.Мостова. — Москва: ЮНИТИ-ДАНА, 2017. — 319 с. — ISBN 5-238-00644-6. — Текст: электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS: [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/71074.html>

Козлова, Е.И. Экономика труда. Ч. 1: учебное пособие / Е.И.Козлова, О.В.Титова. — Липецк: Липецкий государственный технический университет, ЭБС АСВ, 2017. — 81 с. — ISBN 978-5-88247-854-3 (ч.1), 978-5-88247-855-0. — Текст: электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS: [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/83175.html>

Мумладзе Р.Г. Экономика труда [Электронный ресурс]: учебное пособие / Р.Г.Мумладзе, Н.В.Быковская, Н.М.Иванова. — Электрон. текстовые данные. — М.: Русайнс, 2016. — 188 с. — 978-5-4365-0665-4. — Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/61683.html>

Яковенко Е.Г. Экономика труда [Электронный ресурс]: учебное пособие для вузов / Е.Г.Яковенко, Н.Е.Христолюбова, В.Д.Мостова. — Электрон. текстовые данные. — М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2017. — 319 с. — 5-238-00644-6. — Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/71074.html>

Дополнительная литература

Ветлужских, Е.Н. Мотивация и оплата труда: инструменты. Методики. Практика / Е.Н.Ветлужских; под редакцией П. Суворовой. — 5-е изд. — Москва: Альпина Паблицер, 2019. — 160 с. — ISBN 978-5-9614-1728-9. — Текст: электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS: [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/86874.html>

Прусова, Н.В. Психология труда: учебное пособие / Н.В.Прусова, Г.Х.Боронова. — 2-е изд. — Саратов: Научная книга, 2019. — 159 с. — ISBN 978-5-9758-1773-0. — Текст: электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS: [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/81046.html>

Герман, И.И. Экономика труда: электронное учебно-методическое пособие / И.И.Герман. — Астрахань: Астраханский государственный архитектурно-строительный университет, ЭБС АСВ, 2018. — 68 с. — ISBN 978-5-93026-081-6. — Текст: электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS: [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/93089.html>

Горчак, М.О. Организация, нормирование и оплата труда в организации: практикум / М.О.Горчак. — Москва: Российская таможенная академия, 2018. — 48 с. — ISBN 978-5-9590-1023-2. — Текст: электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS: [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/93200.html>

Меньшикова, О.И. Экономика труда. Схемы, графики, таблицы: учебное пособие и практикум / О.И.Меньшикова. — Москва: Московский гуманитарный университет, 2017. — 176 с. — ISBN 978-5-906912-67-1. — Текст: электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS: [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/74748.html>

Бузуев, И.И. Исследование факторов трудового процесса при проведении специальной оценки условий труда: учебно-методическое пособие / И.И.Бузуев, И.А.Сумарченкова, Л.В.Сорокина. — 2-е изд. — Самара: Самарский государственный технический университет, ЭБС АСВ, 2017. — 101 с. — ISBN 2227-8397. — Текст: электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/90509.html>

Щипанова Д.Г. Экономика труда [Электронный ресурс]: учебное пособие / Д.Г.Щипанова, М.В.Мелкумова. — Электрон. текстовые данные. — М.: Московский гуманитарный университет, 2014. — 192 с. — 978-5-98079-961-8. — Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/39704.html>

Байчерова А.Р. Экономика труда [Электронный ресурс]: курс лекций / А.Р.Байчерова. — Электрон. текстовые данные. — Ставрополь: Ставропольский государственный аграрный университет, АГРУС, 2013. — 177 с. — 2227-8397. — Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/47390.html>

Козел И.В. Экономика труда. Часть 1 [Электронный ресурс]: курс лекций/ Козел И.В., Байчерова А.Р.— Электрон. текстовые данные.— Ставрополь: Ставропольский государственный аграрный университет, АГРУС, 2013.— 136 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/47388>.— ЭБС «IPRbooks», по паролю

Козел И.В. Экономика труда. Часть 2 [Электронный ресурс]: курс лекций / И.В.Козел, А.Р.Байчерова. — Электрон. текстовые данные. — Ставрополь: Ставропольский государственный аграрный университет, АГРУС, 2013. — 129 с. — 2227-8397. — Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/47389.html>

4.4. ЛАБОРАТОРНЫЕ ЗАНЯТИЯ

Не предусмотрены учебным планом

5. ПЕРЕЧЕНЬ УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ ДЛЯ САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

5.1. Перечень учебно-методического обеспечения для СМР

Рекомендуемая литература

Основная литература

Валько, Д.В. Экономика труда: учебное пособие / Д.В.Валько, Е.А.Постников. — 2-е изд. — Челябинск, Саратов: Южно-Уральский институт управления и экономики, Ай Пи Эр Медиа, 2019. — 186 с. — ISBN 978-5-4486-0647-2. — Текст: электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS: [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/81503.html>

Костюченко, Т.Н. Экономика труда: учебное пособие / Т.Н.Костюченко, А.Р.Байчерова, Д.В.Сидорова. — Ставрополь: Ставропольский государственный аграрный университет, 2018. — 168 с. — ISBN 2227-8397. — Текст: электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS: [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/92971.html>

Яковенко, Е.Г. Экономика труда: учебное пособие для вузов / Е.Г.Яковенко, Н.Е.Христолюбова, В.Д.Мостова. — Москва: ЮНИТИ-ДАНА, 2017. — 319 с. — ISBN 5-238-00644-6. — Текст: электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS: [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/71074.html>

Козлова, Е.И. Экономика труда. Ч. 1: учебное пособие / Е.И.Козлова, О.В.Титова. — Липецк: Липецкий государственный технический университет, ЭБС АСВ, 2017. — 81 с. —

ISBN 978-5-88247-854-3 (ч.1), 978-5-88247-855-0. — Текст: электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS: [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/83175.html>

Мумладзе Р.Г. Экономика труда [Электронный ресурс]: учебное пособие / Р.Г.Мумладзе, Н.В.Быковская, Н.М.Иванова. — Электрон. текстовые данные. — М.: Русайнс, 2016. — 188 с. — 978-5-4365-0665-4. — Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/61683.html>

Яковенко Е.Г. Экономика труда [Электронный ресурс]: учебное пособие для вузов / Е.Г.Яковенко, Н.Е.Христюкова, В.Д.Мостова. — Электрон. текстовые данные. — М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2017. — 319 с. — 5-238-00644-6. — Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/71074.html>

Дополнительная литература

Ветлужских, Е.Н. Мотивация и оплата труда: инструменты. Методики. Практика / Е.Н.Ветлужских; под редакцией П. Суворовой. — 5-е изд. — Москва: Альпина Паблишер, 2019. — 160 с. — ISBN 978-5-9614-1728-9. — Текст: электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS: [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/86874.html>

Прусова, Н.В. Психология труда: учебное пособие / Н.В.Прусова, Г.Х.Боронова. — 2-е изд. — Саратов: Научная книга, 2019. — 159 с. — ISBN 978-5-9758-1773-0. — Текст: электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS: [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/81046.html>

Герман, И.И. Экономика труда: электронное учебно-методическое пособие / И.И.Герман. — Астрахань: Астраханский государственный архитектурно-строительный университет, ЭБС АСВ, 2018. — 68 с. — ISBN 978-5-93026-081-6. — Текст: электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS: [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/93089.html>

Горчак, М.О. Организация, нормирование и оплата труда в организации: практикум / М.О.Горчак. — Москва: Российская таможенная академия, 2018. — 48 с. — ISBN 978-5-9590-1023-2. — Текст: электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS: [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/93200.html>

Меньшикова, О.И. Экономика труда. Схемы, графики, таблицы: учебное пособие и практикум / О.И.Меньшикова. — Москва: Московский гуманитарный университет, 2017. — 176 с. — ISBN 978-5-906912-67-1. — Текст: электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS: [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/74748.html>

Бузуев, И.И. Исследование факторов трудового процесса при проведении специальной оценки условий труда: учебно-методическое пособие / И.И.Бузуев, И.А.Сумарченкова, Л.В.Сорокина. — 2-е изд. — Самара: Самарский государственный технический университет, ЭБС АСВ, 2017. — 101 с. — ISBN 2227-8397. — Текст: электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/90509.html>

Щипанова Д.Г. Экономика труда [Электронный ресурс]: учебное пособие / Д.Г.Щипанова, М.В.Мелкумова. — Электрон. текстовые данные. — М.: Московский гуманитарный университет, 2014. — 192 с. — 978-5-98079-961-8. — Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/39704.html>

Байчерова А.Р. Экономика труда [Электронный ресурс]: курс лекций / А.Р.Байчерова. — Электрон. текстовые данные. — Ставрополь: Ставропольский государственный аграрный университет, АГРУС, 2013. — 177 с. — 2227-8397. — Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/47390.html>

Козел И.В. Экономика труда. Часть 1 [Электронный ресурс]: курс лекций/ Козел И.В., Байчерова А.Р.— Электрон. текстовые данные.— Ставрополь: Ставропольский государственный аграрный университет, АГРУС, 2013.— 136 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/47388>.— ЭБС «IPRbooks», по паролю

Козел И.В. Экономика труда. Часть 2 [Электронный ресурс]: курс лекций / И.В.Козел, А.Р.Байчерова. — Электрон. текстовые данные. — Ставрополь: Ставропольский государственный аграрный университет, АГРУС, 2013. — 129 с. — 2227-8397. — Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/47389.html>

Тема 1. Теоретические основы современной экономики труда***Вопросы для самопроверки***

1. Предмет, задачи и содержание дисциплины «Экономика и социология труда».
2. Взаимосвязь социологии труда с естественными, экономическими и техническими науками.
3. Роль социологии труда на современном этапе развития общественного производства.
4. Труд как общественно-полезная деятельность, его понятие.
5. Труд – основа жизнедеятельности человека и общества.
6. Труд и творчество.
7. Возрастание роли человеческого фактора.
8. Категории социологии труда: содержание и характер труда; условия труда, организация труда: содержание и характер труда; условия труда, структура и виды труда.
9. Основные виды труда и их характеристика (ручной, механизированный, автоматизированный).
10. Группы труда, их содержание и влияние на трудовой потенциал общества, региона, предприятия.
11. Гуманизация и эффективизация труда.
12. Критерии оценки эффективности труда на макро- и микроуровне; их характеристика.
13. Труд и социальная политика государства, основные направления политики государства по регулированию труда в РФ.

Задания для самостоятельного изучения:

1. При прочих равных условиях, какую систему оплаты труда, сдельную или повременную, предпочтут женщины, а какую мужчины, если для женщин по сравнению с мужчинами характерна более высокая ценность досуга? Поясните свой ответ графически.

2. С помощью известных Вам моделей опишите причины, факторы и последствия притока квалифицированной и неквалифицированной иностранной рабочей силы на российский рынок труда.

3. Вы - руководитель молодой развивающейся компании быстрого питания, которая активно использует труд студентов, учащейся молодежи. В чем будут состоять особенности кадровой политики по отношению к этой категории персонала?

4. Какие факторы и каким образом оказывают влияние на различия в динамике численности и структуры трудовых ресурсов и экономически активного населения?

5. За сколько дней можно выполнить заказ на изготовление двух партий изделий:

-изделие А - 1850 единиц, при производстве которого подготовительно-заключительное время в смену составляет 7,6 мин. , основное машинное время на изготовление одной детали 6,5 мин., вспомогательное - 2,02 мин., время технического обслуживания рабочего места - 1,5% от основного времени, время организационного обслуживания - 1,3% от оперативного времени, время на отдых и личные надобности - 5% оперативного времени;

-изделие Б - 2650 единиц, при производстве которого подготовительно-заключительное время в смену составляет 10,3 мин., основное машинное время на изготовление одной детали 12,5 мин., вспомогательное - 5,06 мин., время технического обслуживания рабочего места - 2,5% от основного времени, время организационного обслуживания - 1,5% от оперативного времени, время на отдых и личные надобности - 5% оперативного времени.

Продолжительность смены - 8 часов, в вашем распоряжении 30 работников, каждый из которых работает на одном станке, и 15 универсальных станков, которые можно использовать в три смены.

Тема 2. Трудовые перемещения***Вопросы для самопроверки***

1. Трудовые перемещения: понятие, причины
2. Динамика персонала

3. Повышение в должности или квалификация
4. Понижение
5. Увольнение
6. Горизонтальная карьера
7. Ротация
8. Перемещение по частоте, по траектории движения, по масштабу, по целям
9. Обогащение труда
10. Трудовая карьера
11. Планирование трудовой карьеры персонала
12. Кадровый резерв
13. Управление трудовыми перемещениями

Тема 3. Организация труда на предприятии

Вопросы для самопроверки

1. Население – основа формирования трудовых ресурсов страны.
2. Социальная структура общества и её признаки.
3. Трудовые ресурсы страны, понятие и характеристика.
4. Трудоспособное население, понятие и содержание (экономически активное и экономически неактивное население); общая и профессиональная трудоспособность, их характеристика.
5. Баланс трудовых ресурсов страны, региона, его роль и значение.
6. Формирование трудовых ресурсов и источники их пополнения.
7. Региональные проблемы формирования трудовых ресурсов.
8. Миграция населения, её виды и значение в формировании трудовых ресурсов страны, регионов.
9. Трудовой потенциал общества, понятие, критерии его оценки.
10. Государственное регулирование распределения и перераспределения рабочей силы в условиях рыночных отношений.
11. Трудовые ресурсы предприятия, понятие, их характеристика (количественная, качественная, структурная).

Задания для самостоятельного изучения:

1. Во многих странах обсуждается или уже проводится реформа системы пенсионного обеспечения, предусматривающая, в частности, повышение возраста выхода на пенсию. Какое влияние эта мера может оказать на уровень и структуру безработицы (по социально-демографическим группам)?

2. В первой половине 90-х годов в России наблюдался резкий спад конкурса в вузы при одновременном росте спроса на услуги краткосрочных курсов подготовки бухгалтеров и аудиторов. К концу 90-х гг. спрос на высшее образование восстановился, а по экономическим и юридическим специальностям даже возрос. С позиций экономической теории труда объясните такую динамику и спрогнозируйте ее последствия для рынка труда специалистов.

3. Вы - руководитель коммерческого банка. Предложите систему оценки и оплаты труда и структуру совокупного вознаграждения для руководителей кредитного отдела и отдела кадров. Какие факторы Вы при этом будете учитывать?

4. Подстройка рынка труда предполагает гибкое приспособление заработной платы и количества труда к изменениям на рынке. Каковы особенности подстройки рынка (со стороны спроса и со стороны предложения) при: а) жесткости различий в заработной плате между различными профессиями, б) жесткости режимов рабочего времени?

5. В цехе произведено техническое переоснащение производства. Заменены новыми 16 единиц кузнечно-прессового оборудования из 38 и 11 токарных станков из 20.

Определить общую экономию численности рабочих за год при двухсменном режиме работы, если новое кузнечно-прессовое оборудование использовалось в течение года 5 месяцев, производительность его была на 30% выше, чем у старого, а новые токарные станки работали 8 месяцев с производительностью на 15% выше.

Тема 4. Трудовая адаптация, сплоченность коллектива

Вопросы для самопроверки

1. Профессиональная адаптация
2. Первичная адаптация
3. Вторичная адаптаций
4. Основные аспекты процесса общения в коллективе и организации
5. Преодоление трудностей и барьеров в процессе общения
6. Эффективное межличностное взаимодействие в коллективе
7. Эффективное поведение в конфликте
8. Тренинги на сплочение
9. Основные методы сохранения сплоченности коллектива
10. Тимбилдинг

Тема 5. Производительность труда

Вопросы для самопроверки

1. Рынок труда.
2. Основные понятия и его проблемы.
3. Виды рынка труда – конкурентный, монополистический, профсоюзный.
4. Спрос и предложение на рабочую силу; стоимость и цена рабочей силы; предельные (маргинальные) издержки рабочей силы; качество рабочей силы и требования, предъявляемые к ней в условиях рынка.
5. Ключевые проблемы рынка труда в РФ.
6. Занятость населения, понятие «занятые» и «незанятые» лица.
7. Проблемы занятости населения в РФ.
8. Самозанятость населения.
9. Безработица в условиях рыночной экономики и её проблемы; виды безработицы.
10. Тенденции развития современного рынка труда.
11. Прогнозирование уровня безработицы и её влияния на экономический потенциал общества.
12. Кривая Филлипса.
13. Закон Оукена.
14. Коэффициент занятости; уровень безработицы.
15. Мониторинг занятости населения страны, регионов РФ.
16. Правовое регулирование занятости населения в РФ в соответствии с Федеральным Законом «О занятости населения в Российской Федерации».
17. Опыт зарубежных стран по регулированию занятости населения.

Задания для самостоятельного изучения:

1. Объясните (алгебраически и графически) почему для монополистического рынка труда нельзя вывести функциональную зависимость спроса на труд от заработной платы.
2. Используя Ваши знания о поведении, целях и относительной силе профсоюзов, обсудите в каких отраслях наиболее вероятно возникновение забастовок во время коллективных переговоров.
3. Вы - владелец частной бензоколонки- автомастерской. В Вашем подчинении работают 8 автослесарей, 2 сварщика, 3 кассира-оператора, 2 продавщицы-буфетчицы, 1 бухгалтер, 3 разнорабочих. Какие виды норм и системы оплаты труда работников Вы примените для наиболее эффективной организации деятельности Вашей фирмы?

4. Если бы налоги с предприятий в социальные фонды устанавливались не только с суммы заработной платы, а со всего совокупного вознаграждения, включающего и дополнительные выплаты и вознаграждение в неденежной форме, то какое влияние это оказало бы на спрос на труд и структуру совокупного вознаграждения? Дайте графическую интерпретацию ответа.

5. За сколько дней можно выполнить заказ на изготовление двух партий изделий:

-изделие № 1 - 1240 единиц, при производстве которого подготовительно-заключительное время в смену составляет 8,3 мин. , основное машинное время на изготовление одной детали 7,2 мин., вспомогательное – 3,4 мин., время технического обслуживания рабочего места - 1,5% от основного времени, время организационного обслуживания - 1,3% от оперативного времени, время на отдых и личные надобности - 5% оперативного времени;

-изделие № 2 - 3150 единиц, при производстве которого подготовительно-заключительное время в смену составляет 12,6 мин. , основное машинное время на изготовление одной детали 14,8 мин., вспомогательное - 4,7 мин., время технического обслуживания рабочего места - 2,5% от основного времени, время организационного обслуживания - 1,5% от оперативного времени, время на отдых и личные надобности - 5% оперативного времени.

Продолжительность смены - 8 часов, в вашем распоряжении 40 рабочих-одностаночников и 20 универсальных станков, которые могут работать в три смены.

Тема 6. Трудовые ресурсы и рынок труда

Вопросы для самопроверки

1. Организация трудовой деятельности на предприятии, понятие, проблемы.
2. Управление трудом на предприятии в условиях рынка.
3. Кадровая политика предприятия в условиях рынка, её цели и задачи, влияние на финансово – хозяйственную деятельность.
4. Трудовые отношения на микроуровне.
5. Трудовой коллектив – основа общественного производства; понятие, классификация трудовых коллективов по сферам деятельности, формам собственности.
6. Функции трудового коллектива (производственно-экономическая, социальная, социально-политическая, духовно-идеологическая).
7. Структура трудового коллектива: функциональная, профессионально-квалификационная, социально-демографическая, социально-политическая, социально-психологическая, количественная, качественная, структурная.
8. Текучесть кадров, понятие, критерии оценки, порядок расчета.
9. Система повышения квалификации и переподготовки кадров на предприятии.
10. Социальные группы и их виды: реальные и условные социальные группы.
11. Социально-психологический климат трудового коллектива, его сущность.
12. Межличностные отношения.
13. Конфликтные ситуации, споры, разрешения в трудовых коллективах.
14. Внешние и внутренние причины «климатических возмущений». Коллективные споры и их разрешение.
15. Федеральный Закон РФ «О порядке разрешения коллективных трудовых споров».
16. Использование социологических методов исследования факторов и резервов повышения трудовой деятельности работников.
17. Коллективный договор и его роль в регулировании трудовых отношений.
18. Роль работодателя и работника в организации трудовых отношений.
19. Закон РФ «О коллективных договорах и соглашениях».

Задания для самостоятельного изучения:

1. Основываясь на теории инвестиций в человеческий капитал, проанализируйте выгоды и издержки получения высшего образования для: а) студента, подрабатывающего в свободное от учебы время; б) специалиста, получающего второе высшее образование заочно. Сравните каждый из этих вариантов с выгодами и издержками обучения для неработающего студента. Дайте графическую иллюстрацию своего ответа.

2. Во многих странах рассматривается вопрос отмены минимальной заработной платы при одновременном установлении пособий тем занятым, доходы которых от работы не достигают до прожиточного минимума, и равных разнице между прожиточным минимумом и их доходами. Проанализируйте причины, а также возможное влияние этой меры на спрос на труд и предложение труда.

3. Вы работаете в консалтинговой фирме. К Вам обратился клиент - руководитель предприятия, выпускающего пластмассовые и металлические изделия бытового назначения (выключатели, электророзетки и т.д.) с просьбой изыскать организационно-экономические и социально-психологические резервы повышения производительности труда на его предприятии. Какую программу управления производительностью для разных категорий персонала (основные и вспомогательные рабочие, ИТР и служащие) Вы можете предложить?

4. Из-за существенной неоднородности работников и информационной асимметрии для рынка труда характерны высокие издержки, связанные с отбором работников. Каким образом работодатель может сократить эти издержки? Предложите различные варианты. Какие теоретические модели помогают анализировать и интерпретировать эти варианты?

5. В результате внедрения автоматических линий на предприятии предусматривается снижение трудоемкости изделия А с 41 до 28 нормо-часов. Вследствие изменения конструкции изделия В его трудоемкость намечено увеличить с 48 до 53 нормо-часов. Рассчитать возможное изменение численности работающих, если плановый объем производства изделия А составляет 9 тыс. штук, а изделия В - 14 тыс. штук. Годовой фонд рабочего времени 1 рабочего - 1780 часов, базисный коэффициент выполнения норм - 1,11. Указанные мероприятия по изделию А осуществляются с 1 апреля, а по изделию В - с 1 октября.

Тема 7. Организация оплаты труда**Вопросы для самопроверки**

1. Нормирование труда, понятие, сущность, принципы нормирования.
2. Трудовой процесс и условия труда – основа нормирования труда.
3. Нормы затрат труда и их классификация.
4. Функции норм затрат труда.
5. Факторы, влияющие на величину затрат труда.
6. Норма времени и её составляющие элементы (основное, вспомогательное, подготовительно-заключительное время).
7. Норма выработки и её связь с нормой времени, норма численности, норма обслуживания.
8. Норматив управляемости.
9. Методы установления норм затрат труда – аналитический, суммарный.
10. Методы изучения затрат рабочего времени (фотография, хронометраж, фотохронометраж).
11. Организация и условия труда – факторы роста производительности труда.
12. Охрана труда и гуманизация условий труда.
13. Единая тарифная система (ЕТС), её содержание, сферы применения; направления совершенствования в РФ.

Задания для самостоятельного изучения:

1. Предположим, что первоначально конкурентный рынок труда находится в ситуации равновесия, причем равновесие достигается на участке кривой предложения труда, имеющем

отрицательный наклон. Как будет происходить подстройка рынка труда при неожиданном шоке (в сторону увеличения) спроса на труд в краткосрочном и в долгосрочном периоде?

2. На российском рынке труда в 1999 году отмечается снижение официального уровня безработицы. В то же время, по данным Российского статистического агентства, среднее время поиска работы безработными увеличивается, а опросы общественного мнения показывают, что население воспринимает проблему безработицы как все более острую. Прокомментируйте эти тенденции.

3. Вы - владелец частного кафе. В Вашем подчинении работают 12 официантов, 1 администратор, 3 повара, 6 подсобных рабочих (грузчики, посудомойки, уборщицы, гардеробщики), 2 шофера, 1 бухгалтер. Какие научные методы организации, нормирования и оплаты труда Вы предполагаете применять для наиболее эффективной деятельности персонала?

4. В качестве примеров дискриминации на рынке труда обычно описывают расовую, гендерную, этническую дискриминацию. Возможно ли существование дискриминации по возрасту? Если да, то какие виды дискриминации скорее всего будут существовать при дискриминации по возрасту? На основе каких моделей эта дискриминация может быть проанализирована?

5. В плановом периоде намечено из общего количества действующего оборудования предприятия, равного 430 единицам, заменить новыми 90 единиц оборудования и модернизировать 70 единиц оборудования. Производительность нового оборудования выше действующего на 30%, модернизированного - на 15%. Замену старого оборудования намечено осуществить с 1 июня, а внедрение модернизированного - с 1 сентября. Рабочие составляют 85% численности промышленно-производственного персонала. В базисной численности рабочих на долю станочников приходилось 27%. Коэффициент сменности оборудования – 1,45.

Найти экономию численности работающих и возможный рост производительности труда.

5.2. Основные термины и понятия по всему курсу

Анализ внешней среды - оценка состояния и перспектив развития важнейших, с точки зрения организации, субъектов и факторов окружающей среды: отрасли, рынков, поставщиков и совокупности глобальных факторов внешней среды, на которые организация не может оказывать непосредственное влияние.

Анализ внешних факторов (External analysis) - анализ внешней среды, в которой фирма существует, для определения возможностей и угроз.

Анализ отрасли (Industry analysis) - часть стратегического анализа, необходимого для лучшего понимания микроэкономических факторов.

Анализ среды (Environmental analysis) - анализ внутренних и внешних макроэкономических и микроэкономических показателей; то же, что и стратегический анализ.

Аутсорсинг - выведение непрофильных видов деятельности за пределы организации, передача части вспомогательных и обслуживающих функций внешним специализированным организациям.

Бизнес-идея - определение потребностей покупателей (что надо производить); определение группы покупателей (для кого производить); определение технологического и функционального исполнения (как/каким образом удовлетворять потребности покупателя).

Вертикальная интеграция - приобретение или усиление контроля над структурами, входящими в технологическую цепочку выпуска продукции на ступенях до или после производственного процесса.

Видение - идеальное представление, желаемый образ организации, комплексное осмысление событий и стратегической ситуации будущего.

Внешний рост (External growth) - укрупнение компаний за счет слияний или поглощений.

Внутренний анализ (Internal analysis) - наряду с внешним анализом является частью стратегического анализа, направленного на выявление сильных и слабых сторон компании.

Внутренний рост (Internal growth) - укрупнение компании за счет внутренних резервов без слияний и поглощений, за счет реинвестирования сохраненной прибыли предыдущих лет в тот же бизнес.

Возможности - благоприятные для организации факторы внешней среды, способствующие усилению ее конкурентной позиции или ослабляющие положение основных конкурентов.

Горизонтальная интеграция - объединение организаций, функционирующих и конкурирующих в одной области деятельности.

Горизонтальная интеграция (Horizontal integration) - слияние или поглощение конкурента.

Деловая этика (Business ethics) - область исследования, в которой рассматривают различные моральные аспекты взаимодействия организаций друг с другом и с обществом.

Диверсификация (Diversification) - рост компании за счет производства новых товаров для новых рынков.

Дифференциация - способность организации создавать продукцию, отличающуюся от предложений конкурентов и имеющую более высокую ценность для потребителя.

Дифференцирование (в рамках родовой стратегии) (Differentiation (in generic strategy framework)) - подход, при котором высокие результаты деятельности компании достигаются за счет отличительных характеристик товара, за которые рынок готов платить более высокую цену.

Добавленная стоимость (Added value) - разность между полной стоимостью товара и текущей рыночной стоимостью. Одной из стратегических целей является высокая добавленная стоимость. Она обычно выражается как прибыльность.

Жизненный цикл продукта - концепция, которая дает описание сбыта продукта, прибыли, потребителей, конкурентов и стратегии развития с момента поступления товара на рынок и до его снятия с рынка.

Заинтересованное лицо (Stakeholder) - человек или группа лиц, которые могут влиять на деятельность компании или сами зависят от нее.

Имидж - впечатление, которое создается с помощью сотрудников, клиентов и общественным мнением в целом. Это впечатление помогает организации длительное время сохранять клиентов.

Интеграционные процессы - инструмент, позволяющим предотвращать или разрешать конфликтные ситуации, возникающие в организации.

Интеграция (Integration) - объединение за счет слияний и поглощений.

Интеллектуальные ресурсы (Intellectual resources) - см. Нематериальные ресурсы.

Интернационализация (Internationalization) - рост компании за пределы национальных границ. Достигается за счет стратегий выхода на рынок (экспорт, прямые инвестиции, совместные предприятия).

Капитал (Capital) - финансы, инвестируемые в бизнес с целью получения прибыли.

Качество (Quality) - обычно определяется как "соответствие поставленной цели".

Ключевые проблемы (Key issues) - самые назревшие и наиболее важные вопросы.

Компетенция - внутренняя деятельность, которую компания осуществляет лучше, чем другие внутренние виды деятельности.

Конкурентная позиция - организация показывает, имеет ли она существенное конкурентное преимущество или недостаток, способна ли она защитить свою позицию в условиях сложившихся движущих сил отрасли и конкурентного давления, а также при предполагаемых стратегиях конкурентов.

Конкурентное преимущество (Competitive advantage) - способность организации опережать своих конкурентов. Может быть выражено в следующих показателях: сверхприбыль, увеличение рыночной доли.

Конкурентоспособность организации - представляет собой оценку ее возможности противостоять конкурентам, сохранять и приумножать потребителей, обеспечивая эффективную производственно-хозяйственную и коммерческую деятельность.

Корпоративные отчеты (Corporate reports) - то же самое, что и ежегодные отчеты компании.

Лидерство по издержкам - подход, при котором эффективность деятельности компании обусловлена низкой затратностью на единицу продукции по сравнению со средними показателями в этой отрасли.

Лицензирование (Licensing) - предоставление лицензии на использование интеллектуальной собственности другому лицу за определенную плату. В основном относится к рецептам, брендам и т.д. (не путать с франчайзингом).

Макроокружение (макросреда) (Macroenvironment) - внешний уровень, влияющий на микроэкономические факторы. Включает 4 фактора - политический, экономический, социодемографический и технологический.

Матрица Бостонской консалтинговой группы - классификация продуктов на основе доли рынка и потенциала роста.

Микросреда (Microenvironment) - ближайшее окружение компании, влияющее на нее непосредственно. Обычно сюда относят конкурентов, поставщиков и потребителей.

Мониторинг стратегической ситуации - дополнительный блок в процессе реализации стратегии, обусловленный быстрой сменой факторов внешней среды на каждой стадии реализации стратегии, что требует постоянного и оперативного анализа условий и результатов реализации стратегии, является основным условием адаптации выработанной стратегии к изменяющимся условиям.

Нематериальные ресурсы - интеллектуальные ресурсы, не являющиеся материальными ресурсами, но играющие очень важную роль для достижения конкурентоспособности. Включают патенты, лицензии, юридические разрешения, зарегистрированные логотипы, дизайн, бренды и т.д.

Организационная культура - целостная система выработанных в организации и свойственных ее членам моделей поведения, обычаев, нравов и ожиданий.

Отличительная способность (Distinctive capability) - см. Стержневые компетенции.

Отрасль - совокупность организаций, производящих аналогичные продукты и (или) услуги и конкурирующих на одном рынке.

Парадигма - преобладающая точка зрения на проблему, отрасль знаний, которой придерживается подавляющее большинство ведущих ученых и специалистов-практиков, опирающаяся на результаты фундаментальных исследований в данной области и общепризнанных публикаций; система взглядов фирмы или человека, определяющая культуру и поведение компании.

Планируемая стратегия (Planned strategics) - см. Преднамеренная стратегия.

Поглощение (Acquisition) - покупка акций одного предприятия другим. Поглощенный бизнес становится дочерней компанией поглощающей компании.

Подход на основе учета ресурсной базы (Resource-based approach) - метод оценки конкурентоспособности компании, основанный на анализе того, как компания получает и размещает ресурсы.

Позиция различных заинтересованных лиц - теория, согласно которой на выработку целей компании влияют все лица, заинтересованные в данном бизнесе.

Позиция собственника - теория, согласно которой при определении целей компании должны быть соблюдены интересы прежде всего акционеров. На практике такой целью обычно становится получение максимальной прибыли.

Портфель организации - совокупность стратегических зон хозяйствования, в которых организация ведет деятельность.

Портфельный анализ - аналитический инструмент, с помощью которого руководство

организации оценивает свой хозяйственный портфель и разрабатывает стратегические решения по улучшению его структуры.

Портфельный анализ (Portfolio) - техника, посредством которой организация индивидуально оценивает и позиционирует каждую стратегическую бизнес-единицу и/или товар, стараясь сделать организацию менее уязвимой по отношению к неудачам и рискам, связанным с товаром или каким-то сегментом рынка.

Потенциал организации - способность организации возобновлять расходуемые материальные, финансовые, информационные и кадровые ресурсы; продукции и услуги, набор правил социального поведения, следование которым помогает организации добиться своих целей.

Продукт (Product) - товар, который является конечным продуктом компании, предназначенным для конкретного рыночного потребителя.

Продукты-заменители (Substitute products) - товары, которые имеют идентичные или сходные характеристики с товарами фирмы.

Промышленность (отрасль) (Industry) - группа производителей товаров-заменителей (субститутов), конкурирующих между собой за ресурсы и рынок.

Профиль - комплексная оценка организации, характеризующая ее специализацию, организационно-технический уровень, систему управления и организационную культуру.

ПЭСТ-анализ (PEST analysis) - ключевой этап в макроэкономическом анализе. Включает анализ следующих факторов: политические (П), экономические (Э), социодемографические (С) и технологические (Т).

Пятифакторный отраслевой анализ (модель Портера) (Five forces analysis) - концепция анализа деятельности компании с учетом микроэкономических факторов. Используется также для объяснения структуры отрасли и позиции конкурентов в ней.

Разукрупнение бизнеса - отсоединение части компании (обычно дочерней), которая становится самостоятельной компанией и продает свои акции на фондовом рынке.

Реализация стратегии - внутренняя оперативная деятельность, включающая одновременно организацию, бюджетирование, стимулирование, формирование организационной структуры, контроля и проведения "работ стратегического характера".

Ресурсы (Resources) - основные вводимые ресурсы, позволяющие компании нормально функционировать. Существует 4 вида ресурсов: материальные (физические), к которым относятся основные фонды, земля, строения, и т.п., финансовые, человеческие и интеллектуальные.

Родственная (связанная) диверсификация (Related diversification) - внешний рост за счет развития новых товаров для новых рынков.

Рынок (Market) - потребители, для которых фирма или отрасль производит свою продукцию. Словом "рынок" обозначают также место, где встречаются продавцы и покупатели.

Рыночная доля (Market share) - отношение объема поставляемого на рынок товара к общему объему рынка, выражается в процентах. Может быть определена в единицах стоимости или объема.

Сегментация рынка - разделение всего рынка на несколько частей (сегментов), каждая из которых обслуживает определенного потребителя. Рынки сегментируются путем использования разных технологий деления рынка.

Сила - это то, что организация делает хорошо, или характеристика, которая укрепляет ее конкурентоспособность.

Сильные стороны компании (Strengths) - внутренние положительные качества, которые помогают компании конкурировать в своей стратегической группе или отрасли.

Синергизм (Synergy) - эффект, который наблюдается в деятельности компаний, когда общий результат оказывается больше, чем простая сумма отдельных частей. Иногда выражается формулой $2 + 2 = 5$.

Слабость - это то, чего недостает организации, является ее недостатком или ухудшает ее положение относительно конкурентов.

Слабые стороны компании (Weaknesses) - отрицательные характеристики компании в своей стратегической группе или отрасли.

Слияние (Mergers) - один из способов внешнего роста компании путем объединения двух обычно близких по размеру компаний, в результате образуется одна большая компания.

Совместные предприятия (Joint ventures) - объединение двух или не-скольких компаний (обычно на короткий срок или один проект).

Соппротивление - сложное поведенческое явление, вызывающее непредвиденные отсрочки, проблемы, дополнительные расходы и неустойчивость процесса стратегических изменений в организации.

Сотрудничество (Collaboration) - совместная работа компаний для достижения стратегических целей обеих организаций.

Специализация - концентрация производства конструктивно и технологически однородной продукции (услуги) в крупных организациях.

Стержневые компетенции (Core competences) - ключевые способности, умения, являющиеся основной причиной преимуществ в конкурентной борьбе.

Стратегическая задача - проблема, связанная с предстоящим событием вне организации или внутри нее, которое может повлиять на способность организации достигать поставленных целей.

Стратегическая зона хозяйствования - отдельный сегмент внешнего окружения, на который организация имеет или желает получить выход. Синоним отрасли.

Стратегическая программа - комплекс мер, направленный на реализацию выбранной стратегии или стратегической задачи^ сбалансированный по срокам, исполнителям и ресурсам. Каждая программа включает различные проекты или работы, в ходе которых решается общая задача.

Стратегические альянсы (Strategic alliances) - объединение обычно двух компаний для реализации взаимовыгодных стратегических целей.

Стратегические варианты (Strategic options) - часть второго этапа стратегического процесса (оценка и отбор вариантов, которые могут быть определены как будущая перспектива).

Стратегические группы (Strategic groups) - группы, которые формируются в пределах отрасли для конкурентной борьбы за потребителей или необходимые ресурсы.

Стратегические цели (Strategic objectives) - в отличие от тактических, являются главными целями организации на продолжительный период времени. Они касаются всей организации, конечного продукта, объема рынков и т.п. Стратегические цели представляют собой конкретные, количественные (реже - качественные, но однозначно интерпретируемые) показатели и сроки их достижения, которые выступают критериями эффективности реализации принятой стратегии.

Стратегический анализ (Strategic analysis) - первый этап стратегического процесса. Его целью является сбор информации о внутренней и внешней среде фирмы для оценки вариантов при определении стратегических целей.

Стратегический процесс (Strategic process) - определение стратегии как процесса, который делится на 3 этапа: стратегический анализ, стратегическая оценка и реализация стратегии.

Стратегическое управление - процесс, определяющий последовательность действий организации по разработке и реализации стратегии. Он включает постановку целей, выработку стратегии, определение необходимых ресурсов и поддержание взаимоотношений с внешней средой, которые позволяют организации добиваться поставленных задач; процесс, определяющий последовательность действий организации по разработке и реализации стратегии. Он включает постановку целей, выработку стратегии, определение необходимых

ресурсов и поддержание взаимоотношений с внешней средой, которые позволяют организации добиваться поставленных задач.

Стратегия - набор правил, которыми руководствуется организация при принятии управленческих решений. Стратегия организации - это генеральная программа развития организации, определяющая приоритеты стратегических задач, методы привлечения и распределения ресурсов и последовательность шагов по достижению стратегических целей и в наибольшей степени соответствующая текущему состоянию внутренней и внешней среды.

Стратегия организации - генеральная программа развития организации, определяющая приоритеты стратегических задач, методы привлечения и распределения ресурсов и последовательность шагов по достижению стратегических целей и в наибольшей степени соответствующая текущему состоянию внутренней и внешней среды.

Стратегия постоянных улучшений (интенсификации усилий на рынке) - направлена на защиту и укрепление позиции организации на освоенных рынках за счет увеличения объема продаж существующих продуктов.

Стратегия продуктовых инноваций (товарная экспансия) - состоит в разработке новых и/или совершенствовании существующих продуктов для освоенных рынков с целью увеличения продаж.

Угрозы - неблагоприятные для организации факторы внешней среды, препятствующие усилению ее конкурентной позиции или усиливающие положение основных конкурентов. Рыночные угрозы нередко ухудшают для организации перспективу долгосрочного увеличения прибыли, разрушают существующие конкурентные преимущества, особенно в сочетании со слабыми сторонами организации.

Факторы производства (Factors of production) - ресурсы, необходимые для деятельности компании.

Факторы успеха (Critical success factors, CSFs) - характеристики компании, обуславливающие ее успешную деятельность.

Фискальная политика - регулирование национальной экономики через систему государственных доходов и расходов.

Фокусирование - предполагает выбор рыночной ниши, характеризующейся особыми потребностями, с целью лучшего их удовлетворения по сравнению с конкурентами, обслуживающими весь рынок.

Цели стратегического уровня - результат, которого компания старается достичь.

Цепочка затрат (ценностей) - является одним из направлений стратегического анализа издержек. Она представляет собой модель увеличения затрат по стадиям цикла изготовления продукции.

Человеческие ресурсы - один из четырех основных ресурсов (материальные, финансовые, человеческие и интеллектуальные), необходимых для функционирования компании. Имеются в виду не только работники компании, но и их навыки и умения.

Экономия на масштабах деятельности (эффект разнообразия) - экономическая закономерность, согласно которой организация, занимающаяся различными видами деятельности и/или выпускающая широкий ассортимент продукции, обладает конкурентным преимуществом за счет быстрой адаптации к изменяющимся рыночным условиям и более рационального использования общих ресурсов.

6. ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ТЕКУЩЕЙ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

Приложение №1 к рабочей программе дисциплины

7. ОСНОВНАЯ И ДОПОЛНИТЕЛЬНАЯ УЧЕБНАЯ ЛИТЕРАТУРА, НЕОБХОДИМАЯ ДЛЯ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

7.1.Основная литература:

№ п/п	<i>Автор, название, выходные данные, место издания, изд-во год издания</i>	<i>Наличие в ЭБС</i>
1.	Валько, Д.В. Экономика труда: учебное пособие / Д.В.Валько, Е.А.Постников. — 2-е изд. — Челябинск, Саратов: Южно-Уральский институт управления и экономики, Ай Пи Эр Медиа, 2019. — 186 с. — ISBN 978-5-4486-0647-2. — Текст: электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS: [сайт]. — URL: http://www.iprbookshop.ru/81503.html	*
2.	Костюченко, Т.Н. Экономика труда: учебное пособие / Т.Н.Костюченко, А.Р.Байчерова, Д.В.Сидорова. — Ставрополь: Ставропольский государственный аграрный университет, 2018. — 168 с. — ISBN 2227-8397. — Текст: электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS: [сайт]. — URL: http://www.iprbookshop.ru/92971.html	*
3.	Яковенко, Е.Г. Экономика труда: учебное пособие для вузов / Е.Г.Яковенко, Н.Е.Христолюбова, В.Д.Мостова. — Москва: ЮНИТИ-ДАНА, 2017. — 319 с. — ISBN 5-238-00644-6. — Текст: электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS: [сайт]. — URL: http://www.iprbookshop.ru/71074.html	*
4.	Козлова, Е.И. Экономика труда. Ч. 1: учебное пособие / Е.И.Козлова, О.В.Титова. — Липецк: Липецкий государственный технический университет, ЭБС АСВ, 2017. — 81 с. — ISBN 978-5-88247-854-3 (ч.1), 978-5-88247-855-0. — Текст: электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS: [сайт]. — URL: http://www.iprbookshop.ru/83175.html	*
5.	Мумладзе Р.Г. Экономика труда [Электронный ресурс]: учебное пособие / Р.Г.Мумладзе, Н.В.Быковская, Н.М.Иванова. — Электрон. текстовые данные. — М.: Русайнс, 2016. — 188 с. — 978-5-4365-0665-4. — Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/61683.html	*
6.	Яковенко Е.Г. Экономика труда [Электронный ресурс]: учебное пособие для вузов / Е.Г.Яковенко, Н.Е.Христолюбова, В.Д.Мостова. — Электрон. текстовые данные. — М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2017. — 319 с. — 5-238-00644-6. — Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/71074.html	*

7.2.Дополнительная литература:

№ п/п	<i>Автор, название, выходные данные, место издания, изд-во год издания</i>	<i>Наличие в ЭБС</i>
1.	Ветлужских, Е.Н. Мотивация и оплата труда: инструменты. Методики. Практика / Е.Н.Ветлужских; под редакцией П. Суворовой. — 5-е изд. — Москва: Альпина Паблшер, 2019. — 160 с. — ISBN 978-5-9614-1728-9. — Текст: электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS: [сайт]. — URL: http://www.iprbookshop.ru/86874.html	*
2.	Прусова, Н.В. Психология труда: учебное пособие / Н.В.Прусова, Г.Х.Боронова. — 2-е изд. — Саратов: Научная книга, 2019. — 159 с. — ISBN 978-5-9758-1773-0. — Текст: электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS: [сайт]. — URL: http://www.iprbookshop.ru/81046.html	*
3.	Герман, И.И. Экономика труда: электронное учебно-методическое пособие / И.И.Герман. — Астрахань: Астраханский государственный архитектурно-строительный университет, ЭБС АСВ, 2018. — 68 с. — ISBN 978-5-93026-081-6. — Текст: электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS: [сайт]. — URL: http://www.iprbookshop.ru/93089.html	*

4.	Горчак, М.О. Организация, нормирование и оплата труда в организации: практикум / М.О.Горчак. — Москва: Российская таможенная академия, 2018. — 48 с. — ISBN 978-5-9590-1023-2. — Текст: электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS: [сайт]. — URL: http://www.iprbookshop.ru/93200.html	*
5.	Меньшикова, О.И. Экономика труда. Схемы, графики, таблицы: учебное пособие и практикум / О.И.Меньшикова. — Москва: Московский гуманитарный университет, 2017. — 176 с. — ISBN 978-5-906912-67-1. — Текст: электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS: [сайт]. — URL: http://www.iprbookshop.ru/74748.html	*
6.	Бузуев, И.И. Исследование факторов трудового процесса при проведении специальной оценки условий труда: учебно-методическое пособие / И.И.Бузуев, И.А.Сумарченкова, Л.В.Сорокина. — 2-е изд. — Самара: Самарский государственный технический университет, ЭБС АСВ, 2017. — 101 с. — ISBN 2227-8397. — Текст: электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: http://www.iprbookshop.ru/90509.html	*
7.	Щипанова Д.Г. Экономика труда [Электронный ресурс]: учебное пособие / Д.Г.Щипанова, М.В.Мелкумова. — Электрон. текстовые данные. — М.: Московский гуманитарный университет, 2014. — 192 с. — 978-5-98079-961-8. — Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/39704.html	*
8.	Байчерова А.Р. Экономика труда [Электронный ресурс]: курс лекций / А.Р.Байчерова. — Электрон. текстовые данные. — Ставрополь: Ставропольский государственный аграрный университет, АГРУС, 2013. — 177 с. — 2227-8397. — Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/47390.html	*
9.	Козел И.В. Экономика труда. Часть 1 [Электронный ресурс]: курс лекций/ Козел И.В., Байчерова А.Р.— Электрон. текстовые данные.— Ставрополь: Ставропольский государственный аграрный университет, АГРУС, 2013.— 136 с.— Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/47388 .— ЭБС «IPRbooks», по паролю	*
10.	Козел И.В. Экономика труда. Часть 2 [Электронный ресурс]: курс лекций / И.В.Козел, А.Р.Байчерова. — Электрон. текстовые данные. — Ставрополь: Ставропольский государственный аграрный университет, АГРУС, 2013. — 129 с. — 2227-8397. — Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/47389.html	*

7.3.Нормативные правовые акты, материалы судебной практики

1. Конституция Российской Федерации. М.: 2001.
2. Гражданский кодекс Российской Федерации. Часть вторая. Федеральный закон от 26 января 1996 г. № 14-ФЗ (с последующими изменениями и дополнениями).
3. Гражданский кодекс Российской Федерации. Часть первая. Федеральный закон от 30 ноября 1994 г. № 51-ФЗ (с последующими изменениями).
4. Налоговый кодекс Российской Федерации (часть вторая). Федеральный закон от 5 августа 2000 г. № 117-ФЗ; Федеральный закон «О внесении изменений и дополнений в часть вторую Налогового кодекса Российской Федерации» от 29 декабря 2000 г. № 166-ФЗ.
5. Налоговый кодекс Российской Федерации (часть первая). Федеральный закон от 31 июля 1998 г. № 146-ФЗ (в редакции Федерального закона от 9 июля 1999 г. № 155-ФЗ).

7.4.Периодические издания

<i>№ п/ п</i>	<i>Данные издания</i>	<i>Наличие в библиотеке филиала</i>	<i>Наличие в ЭБС</i>	<i>Другой источник</i>
1.	Актуальные проблемы экономики и права.	-	*	-
2.	Актуальные проблемы современности: наука и общество	-	*	-
3.	Актуальные вопросы современной экономики	-	*	-
4.	Вестник КазНУ. Серия экономическая	-	*	-
5.	Вестник Поволжского института управления	-	*	-
6.	Вестник Новосибирского государственного университета экономики и управления	-	*	-
7.	Вестник Российского нового университета. Серия Экономика и управление	-	*	-
8.	Вестник Российского университета дружбы народов. Серия Государственное и муниципальное управление	-	*	-
9.	Экономический журнал	-	*	-
10.	Экономика и современный менеджмент: теория и практика	-	*	-
11.	Право и экономика	-	*	-
12.	Газета «Солидарность»	*	-	-
13.	Газета «Человек труда»	*	-	-
14.	Труд и социальные отношения – журнал ОУП ВО «АТиСО»	*	-	-

8. РЕСУРСЫ ИНФОРМАЦИОННО-ТЕЛЕКОММУНИКАЦИОННОЙ СЕТИ
ИНТЕРНЕТ, НЕОБХОДИМЫЕ ДЛЯ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

<i>№ п/ п</i>	<i>Интернет ресурс (адрес)</i>	<i>Описание ресурса</i>
1.	https://www.ilo.org/moscow/lang--ru/index.htm	Международная организация труда
2.	https://rosmintrud.ru/	Министерство труда и социальной защиты Российской Федерации
3.	https://admkrain.krasnodar.ru/content/1245/show/398367/	Министерство труда и социального развития Краснодарского края
4.	http://www.fnpr.ru/	Федерация Независимых Профсоюзов России
5.	https://www.gks.ru/labour_force	Федеральная служба государственной статистики
6.	http://kkoop.ru/	Союз «Краснодарское краевое объединение организаций профсоюзов»
7.	http://krsdstat.old.gks.ru/	Управление Федеральной службы государственной статистики по Краснодарскому краю и Республики Адыгея
8.	http://www.iet.ru	Институт экономики переходного периода
9.	www.csr.ru	Материалы Центра стратегических разработок

10.	www.finansy.ru	Тематические подшивки по социально-экономическим проблемам
11.	http://www.finansy.ru	Тексты по экономической тематике
12.	http://www.rbc.ru	РИА «РосБизнесКонсалтинг» (экономика, финансы)
13.	http://ecsocman.hse.ru/net/16000159/	Федеральный образовательный портал. Экономика. Социология. Менеджмент
14.	http://www.ekonomika-st.ru/ekonomika/ekonomika-truda/ekonomika-truda.html	Экономика труда
15.	http://uecs.ru/economika-truda	Электронный научный журнал «Экономика труда»

9. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ

9.1. Методические указания по изучению дисциплины и организации самостоятельной работы студента

Подготовка бакалавра предполагает, что еще в стенах Академии он овладеет методологией самообразования, самовоспитания, самосовершенствования, поэтому так важна проблема активизации самостоятельной работы. С целью организации данного вида работы необходимо, в первую очередь, использовать материал лекционных и практических занятий. Лекционный материал создает проблемный фон с обозначением ориентиров, наполнение которых содержанием производится студентами на практических занятиях после работы с учебными пособиями, монографиями и периодическими изданиями. Большую пользу в овладении специальными знаниями приносит знакомство с экономической литературой. Реферируя и конспектируя наиболее важные вопросы, имеющие научно-практическую значимость, новизну, актуальность, делая выводы, заключения, высказывая практические замечания, выдвигая различные положения, студенты глубже понимают вопросы, изложенные в рамках дисциплины.

Изучение данной дисциплины позволяет студентам получить основные знания и представления в областях применения экономических знаний в практике, теоретические представления об основных научных подходах отечественной и зарубежной экономической мысли.

Изучение данной дисциплины необходимо начать с ознакомления с рабочей программой дисциплины, ее основных разделов, методических рекомендаций, литературы. Список основной и дополнительной литературы адаптирован к каждому разделу, практическому занятию и самостоятельной работе. При изучении литературы важно уяснить основные понятия и выводы, главные положения предлагаемых тем и разделов.

Лекции посвящены наиболее важным и проблемным темам курса. На них студент получает необходимые теоретические знания в основных аспектах изучаемой дисциплины, что является необходимым условием для качественного усвоения материала.

Практические занятия нацелены на более глубокое изучение теоретических и практических вопросов, связанных с экономикой. То есть приобретаются навыки, которые понадобятся студентам в их профессиональной деятельности.

Обеспечение высокой профессиональной подготовки во многом зависит от способности студента работать самостоятельно. Самостоятельная работа формирует творческую активность студентов, представление о своих научных и социальных возможностях, способность вычленять главное, совершенствует приемы обобщенного мышления. Большая часть самостоятельной работы студентов отводится на знакомство с литературными

источниками, которые предлагаются к изучению, работу в библиотечных фондах филиала, города и края. Вниманию студентов предлагается список основной и дополнительной литературы, перечень основных терминов, контрольные вопросы и задания для текущего и промежуточного контроля.

Результатом усвоения курса является выработка навыка у студентов практического видения и решения экономических проблем.

Самостоятельная работа осуществляется студентами с целью:

- овладения понятийным аппаратом изучаемой дисциплины;
- самостоятельной проработки материала в соответствии с учебно-тематическим планом;
- изучения основной и дополнительной литературы;
- самопроверки полученных знаний с помощью различных заданий;
- подготовки к предстоящему текущему и промежуточному контролю.

Самостоятельной подготовкой рекомендуется заниматься в библиотеке, а также использовать Интернет-ресурсы. В необходимых случаях следует обращаться за консультацией к преподавателю.

Самостоятельная работа студентов является важной компонентой профессиональной подготовки студентов и включает в себя следующее.

Штудирование учебного материала – подготовка конспекта, логической схемы изучаемого материала, выучивание глоссария (словарь терминов), изучение алгоритмов решения типовых задач. Занятие проводится в рамках самостоятельной работы обучающегося.

Изучение рабочего учебника – работа с тематическим обзором, выучивание глоссария (словарь терминов), изучение алгоритмов решений типовых задач. Занятие проводится в рамках самостоятельной работы обучающегося.

Работа с текстами – работа с методическими пособиями в начале изучения дисциплины, при освоении материала модуля и при подготовке к текущей и промежуточной аттестации. Занятие носит самостоятельный характер.

Работа с электронным образовательным контентом – повторное закрепление материала с использованием справочно-поисковой системой «Консультант Плюс», электронных учебников и иных материалов.

Студентом должна быть проведена работа по усвоению понятийного аппарата курса, поскольку без этого невозможно как овладение прочными знаниями в области экономики, так и получение профессиональных навыков, необходимых для последующей практической деятельности студента.

Студент должен уметь самостоятельно подбирать необходимую для учебной и научной работы литературу. При этом следует обращаться к предметным каталогам и библиографическим справочникам, которые имеются в библиотеке.

Изучение литературы следует начинать с источников, приведенных в РПД. При этом полезно делать выписки, конспектировать литературу. Это помогает более глубокому усвоению и систематизации материала. Кроме того такой подход дает возможность вычленять в тексте главное, что чрезвычайно важно при большом объеме используемой информации.

По изучаемым темам рекомендуется формировать личный архив, а также каталог используемых источников.

В настоящем РПД приведены задания для самопроверки полученных знаний. Используя их, студент может эффективно контролировать процесс усвоения изучаемого материала, закрепления приобретенных навыков.

9.2. Методические указания по подготовке к практическим занятиям

Основными видами аудиторной работы студентов являются лекции и практические занятия.

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

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

Перед подготовкой к практическому занятию студенты должны внимательно изучить программу курса, ознакомиться с планом занятия, подобрать соответствующую литературу и детально проработать все вопросы темы занятия.

Учебная программа позволяет студентам правильно сформулировать краткий план ответа, помогает лучше сориентироваться при проработке вопроса, способствует структурированию знаний. К наиболее сложным вопросам темы целесообразно составлять конспект ответов. Студенты должны готовить все вопросы практического занятия и обязаны уметь давать определения основным категориям, которыми оперирует данная учебная дисциплина.

Отвечать на тот или иной вопрос студентам рекомендуется наиболее полно и точно, при этом нужно уметь логически грамотно выражать и обосновывать свою точку зрения, свободно оперировать этическими понятиями и категориями. Практические занятия преподаватель может проводить в различных формах.

Практическое занятие предполагает свободный обмен мнениями по избранной тематике. Он начинается со вступительного слова преподавателя, формулирующего цель занятия и характеризующего его основную проблематику. Затем, производится решение студентом предлагаемых заданий.

Качество учебной работы студентов преподаватель оценивает в конце занятия, выставляя оценки. Студент имеет право ознакомиться с ними.

9.3. Методические указания по подготовке к лабораторным занятиям

Не предусмотрено

9.4. Методические указания по выполнению и оформлению контрольных работ

Не предусмотрено

9.5. Методические указания по выполнению и оформлению курсовых работ

Курсовая работа является одной из первых исследовательских работ студентов. В процессе выполнения курсовой работы у студентов формируются навыки сбора, анализа, обобщения и изложения материала. Курсовая работа является научной разработкой конкретной темы исследования.

Курсовая работа может быть допущена к защите, если она отвечает требованиям, предъявляемым к ней. К числу таковых относят следующие:

1. При написании работы обязательно должны быть использованы, наряду с учебной литературой, произведения наиболее известных представителей различных направлений мировой и российской экономической мысли, книги и брошюры экономистов, современные документы органов законодательной и исполнительной власти Российской Федерации, статьи из экономических журналов и газет. Количество литературных источников, используемых при написании курсовой работы должно быть не менее 25.

2. В работе необходимо использовать современные статистические данные.

3. Использованные в курсовой работе материалы должны свидетельствовать о том, что она написана в текущем учебном году.

4. В содержании курсовой работы выделяются в обязательном порядке: введение, разделы и подразделы основной части, заключение, список использованных источников, приложения. После этого в такой же последовательности излагается тема работы. Курсовая работа должна быть выполнена самостоятельно. Не допускается использовать готовые работы из интернета и т.п.

5. В курсовой работе необходимо раскрыть тему и все вопросы, предусмотренные в содержании и введении.

6. В работе необходимо обязательно оформлять ссылки на список использованных источников в соответствии с правилами оформления письменных работ. В курсовой работе желательно иметь таблицы, а также рисунки - графики, диаграммы, схемы (не менее 3-4).

7. Теоретические положения работы должны обязательно раскрываться в связи с практикой, на основе анализа реального состояния экономики труда, она должна содержать элементы самостоятельного анализа.

8. В тексте работы не допускается дословное переписывание использованных источников. В этом случае такая работа называется компилятивной и оценивается неудовлетворительно.

9. Работа должна быть представлена в печатном виде, написана литературным языком, логически последовательно, грамотно и аккуратно. Повествование должно вестись обезличенно, а не от первого или третьего лица.

10. Объем курсовой работы должен составлять 30-35 листов формата А4, заполненных с одной стороны. Не допускается к защите работа меньшего объема. Не рекомендуется также превышать указанный объем, так как это будет свидетельствовать о том, что студент не умеет отобрать нужный, актуальный материал и лаконично его представить.

11. В конце курсовой работы указывается дата выполнения работы и ставится подпись студента.

12. По содержанию курсовая работа должна носить практический характер.

13. Структурно правильно оформленная курсовая работа должна включать в себя:

- Титульный лист
- План (содержание)
- Введение
- Основную часть (разделенную на несколько разделов или параграфов)
- Заключение
- Список использованной литературы (список использованных источников)
- Приложение(я)

Выполнение курсовой работы начинается с выбора темы. Темы работ приведены в РПД. Однако студент имеет право на самостоятельную формулировку темы по согласованию с руководителем. Руководитель имеет право сформулировать тему индивидуально по запросам студента, исходя из особой актуальности той или иной проблемы для студента или преподавателя.

Выбранная студентами тема курсовой работы должна быть согласована с научным руководителем. С научным руководителем студент уточняет содержание (план) курсовой работы, экономическую литературу, источники получения статистических данных, фактических материалов, методы исследования, определяет сроки выполнения работы. Любое изменение темы после утверждения руководителем не допускается.

После написания и оформления в соответствии с установленными требованиями, курсовая работа сдается на рецензирование ведущему преподавателю, но не позднее, чем за две недели до начала очередной сессии.

После составления окончательного варианта содержания курсовой работы приступают к её написанию. Курсовая работа должна быть логически последовательно, грамотно и аккуратно написана и правильно оформлена. Все разделы и подразделы должны обладать преемственностью, то есть связью между разделами в процессе раскрытия темы.

Курсовая работа должна иметь следующую структуру:

1) введение;

2) основная часть, которая состоит из двух-трех разделов или глав. В первом разделе содержатся теоретические основы разрабатываемой темы. Оптимальной считается курсовая работа, которая включает три главы.

Первая глава - теоретическая. В этой главе можно изложить историю вопроса, дать основные определения, показать место изучаемой проблемы в рыночной экономике. Приветствуется, когда студент описывает различные экономические теории и модели, их подходы к изучаемой проблеме. Рекомендуются использовать больше графиков, схем, исторического материала.

Вторая глава - описательная, носит аналитический характер. Здесь более глубоко раскрывается сам механизм функционирования того или иного института, с учетом его современного состояния. Анализируется состояние изучаемой проблемы в России, в Краснодарском крае, в конкретном городе.

В третьем разделе выявляются и предлагаются возможные пути и направления решения выявленных проблем. Третья глава - проблемная. Желательно, чтобы она имела название «Проблемы и перспективы развития...» или «Современное состояние и пути совершенствования...». Здесь следует описать проблемы, современное состояние и противоречия развития выбранного объекта исследования (например, проблемы и противоречия развития малого предпринимательства), а также тенденции развития, видимые перспективы.

3) заключение;

4) список использованных источников;

5) приложения (при необходимости).

Курсовая работа должна быть оформлена аккуратно, в соответствии с требованиями стандартов, написана грамотно, четким и ясным языком и подшита в папку.

Курсовая работа должна быть выполнена на компьютере с одной стороны листа писчей бумаги формата А4 (210х297).

При использовании компьютера текст печатают через полтора межстрочных интервала обычным 14 шрифтом «Times New Roman».

На страницах курсовой работы оставляют поля по всем четырем сторонам листа: верхнего - 20 мм, нижнего - 20 мм, левого - 30 мм и правого - 10 мм.

Страницы нумеруют арабскими цифрами. Номер проставляют в правом нижнем углу без точки или в центре.

Первой страницей является титульный лист, но номер страницы на нем не ставят. Первой нумерованной страницей будет лист, на котором размещается содержание работы. Список использованных источников и приложения входят в общую нумерацию.

Все главы курсовой работы, заключение, список использованных источников и приложение начинают с новой страницы.

Законченная курсовая работа должна быть подписана студентом с указанием даты ее сдачи на кафедру или в деканат.

В основной части курсовой работы разделы, подразделы и пункты снабжают ясными краткими заголовками, отражающими их содержание.

Все главы, параграфы и пункты нумеруют арабскими цифрами с точкой в конце. Разделы имеют порядковую нумерацию в пределах всей курсовой работы.

Параграфы нумеруют в пределах каждой главы.

Введение, заключение и список использованных источников не нумеруют.

Заголовки разделов, а также заголовки «ВВЕДЕНИЕ», «ЗАКЛЮЧЕНИЕ», «СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ», располагают симметрично тексту.

Заголовки параграфов и пунктов пишут с абзаца. Перенос слов в заголовках не допускается. Точку в конце заголовков не ставят. Заголовки не подчеркивают.

При выполнении текста на компьютере заголовки глав печатают прописными буквами таким же шрифтом, что и текст. Заголовки параграфов и пунктов пишут строчными буквами, начиная с прописной.

Расстояние между заголовком и последующим текстом составляет 13 -17 мм (при выполнении курсовой работы на компьютере между заголовком и основным текстом оставляется одна пустая строка). Такое же расстояние выдерживают между заголовком и последней строкой предыдущего раздела.

Расстояние между заголовками глав и параграфов - 10 мм (одна пустая строка на компьютере).

Текст после заголовка (подзаголовка) начинают абзацным отступом.

Недопустимо отрывать заголовок главы и параграфа от текста, располагая заголовок в конце одной страницы, а сам текст - на другой. Ниже заголовка должны быть как минимум две строки.

Текстовый материал во введении, главах, параграфах и заключении делят на относительно законченные в смысловом отношении части - абзацы. Каждый абзац начинают с отступа.

При выделении абзацев следует стремиться к тому, чтобы они были примерно равными, не слишком длинными и не слишком короткими. Считается, что средняя длина абзаца - 4-6 предложений.

При изложении текста следует применять только те сокращения, которые установлены правилами русской орфографии и государственными стандартами.

Для пояснения текстового материала в курсовую работу могут быть включены иллюстрации: схемы, графики, диаграммы. Иллюстрации могут быть расположены как по тексту, так и в приложении.

Все иллюстрации обозначают словом «Рисунок» и нумеруют арабскими цифрами в пределах всей курсовой работы. Иллюстрации, помещенные в приложениях, нумеруют арабскими цифрами в пределах каждого приложения. Номер рисунка и его наименование помещают под иллюстрацией.

Таблицы в курсовой работе располагают таким образом, чтобы их можно было читать без поворота или с поворотом по часовой стрелке на 45 градусов. Таблицу в основной части работы размещают после первого упоминания о ней в тексте.

Если после абзаца, в котором делается ссылка на таблицу, недостаточно места на странице, чтобы поместить всю таблицу, то рекомендуется начать эту таблицу с новой страницы, не разрывая ее переносом. Свободную часть страницы заполняют последующим текстом.

Если таблицу разрывают переносом, то нельзя головку таблицы располагать на одной странице, а строки и прографку - на другой.

В тексте курсовой работы должны быть ссылки на все таблицы и иллюстрации (графики, схемы, диаграммы и т.д.), размещенные по тексту, в приложении. Ссылки делают по типу: «Данные таблицы 4.2 показали, что....», или «Как видно из рисунка 2.....», или «На рисунке 2.1 наблюдается тенденция роста.....». При этом слова «таблица» и «рисунок» пишут несокращенно.

Ссылка в тексте на литературный источник обозначается его порядковым номером по списку использованных источников. Номер источника заключают в квадратные скобки.

При оформлении перечислений необходимо руководствоваться следующими положениями:

1. Текст всех перечислений должен быть грамматически подчинен основной вводной фразе, предшествующей перечислению.

2. Перечисления, состоящие из отдельных слов и небольших словосочетаний, пишут в подбор с текстом и отделяют одно от другого запятой.

3. Если перечисление состоит из отдельных фраз или развернутых словосочетаний,

то каждый элемент перечисления начинают писать с новой строки с абзацного отступа и отделяют от следующей фразы точкой с запятой.

4. Перечисления могут иметь нумерацию. Цифры в этом случае отделяют от фразы круглой скобкой.

5. Части перечислений, состоящие из нескольких законченных фраз, пишут с прописных букв. Каждую часть начинают с абзацного отступа и отделяют одну от другой точкой. Порядковые номера частей обозначают в этих случаях арабскими цифрами с точкой.

6. Различные дополнения и пояснения к тексту содержатся в сносках и ссылках. Также они могут содержать указания на источник, из которого заимствована цитата или статистический материал. Для связи ссылки с текстом служат знаки сносок.

В конце курсовой работы студент должен привести список использованной литературы и других источников в следующей последовательности: законодательные акты РФ, субъектов РФ и местных органов самоуправления, указы Президента РФ, постановления и решения исполнительных и законодательных органов власти разных уровней, инструктивно-статистический материал, монографии, учебная и журнальная литература, практический материал. Учебно-монографическая литература и журнально-газетные статьи располагаются в алфавитном порядке.

9.6. Методические указания по подготовке к экзамену

Готовиться к промежуточной аттестации необходимо последовательно, с учетом примерных вопросов, приведенных в разделе 6.3.1 РПД. Сначала следует определить место каждого вопроса в соответствующем разделе темы учебной программы, а затем внимательно прочитать и осмыслить рекомендованные научные работы, соответствующие разделы рекомендованных учебников. При этом полезно делать хотя бы самые краткие выписки и заметки. Работу над темой можно считать завершенной, если вы сможете ответить на все вопросы и дать определение понятий по изучаемой теме.

Для обеспечения полноты ответа на вопросы и лучшего запоминания теоретического материала рекомендуется составлять план ответа на вопрос. Это позволит сэкономить время для подготовки непосредственно перед промежуточной аттестацией за счет обращения не к литературе, а к своим записям.

При подготовке необходимо выявлять наиболее сложные, дискуссионные вопросы, с тем, чтобы обсудить их с преподавателем на консультациях.

Нельзя ограничивать подготовку к промежуточной аттестации простым повторением изученного материала. Необходимо углубить и расширить ранее приобретенные знания за счет новых положений.

Любой вопрос при прохождении промежуточной аттестации необходимо излагать с позиции значения для профессиональной деятельности. При этом важно показать значение и творческое осмысление задач, стоящих перед бакалавром.

Оценивается экзамен по пятибалльной системе: «отлично», «хорошо», «удовлетворительно», «не удовлетворительно». Результат прохождения студентом промежуточной аттестации объявляется студентам, вносится в ведомость промежуточной аттестации.

При получении неудовлетворительной оценки повторная сдача осуществляется в другие дни, установленные графиком ликвидации академической задолженности.

**10. ИНФОРМАЦИОННЫЕ ТЕХНОЛОГИИ, ИСПОЛЬЗУЕМЫЕ ПРИ
ОСУЩЕСТВЛЕНИИ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА ПО ДИСЦИПЛИНЕ,
ВКЛЮЧАЯ ПЕРЕЧЕНЬ ПРОГРАММНОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ И
ИНФОРМАЦИОННЫХ СПРАВОЧНЫХ СИСТЕМ**

<i>№ п/п</i>	<i>Название программы/Системы</i>	<i>Описание программы/Системы</i>
1.	СПС «КонсультантПлюс»	Справочно-поисковая система, в которой аккумулирован весь спектр продуктов направленный на то, чтобы при принятии того или иного решения пользователь обладал всей полнотой информации. Ежедневно в систему вводятся тысячи новых документов, полученных из разных источников: органов власти и управления, судов, экспертов. В филиале СПС «КонсультантПлюс» обновляется еженедельно.
2.	ЭБС IPRbooks	Пароль доступа можно получить в библиотеке филиала. Режим доступа - удаленный (доступен выход с любого ПК с выходом в интернет).
3.	Электронная библиотека ОУП ВО «АТиСО»	Пароль доступа можно получить в библиотеке филиала. Режим доступа - удаленный (доступен выход с любого ПК с выходом в интернет).
4.	Программное обеспечение	ESET NOD 32 Antivirus Business Edition
5.	Программное обеспечение	Пакет офисных приложений Apache OpenOffice - свободное программное обеспечение.

**11. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКАЯ БАЗА, НЕОБХОДИМАЯ ДЛЯ
ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА ПО ДИСЦИПЛИНЕ**

Аудитория № 312	<ul style="list-style-type: none"> - Столы; - стулья; - учебная доска; - монитор 	<ul style="list-style-type: none"> - ESET NOD 32 Antivirus Business Edition - Пакет офисных приложений ApacheOpenOffice - свободное программное обеспечение.
Мультимедийная аудитория № 404	<ul style="list-style-type: none"> - Столы; - стулья; - проектор; - экран; - учебная доска - компьютер с выходом в интернет. 	<ul style="list-style-type: none"> - Система Консультант Плюс - ESET NOD 32 Antivirus Business Edition - Пакет офисных приложений ApacheOpenOffice - свободное программное обеспечение.
Мультимедийная аудитория № 207	<ul style="list-style-type: none"> - Интерактивная доска; - телевизор; - проектор; - дата-камера; - микшерский пульт; - экран; - микрофоны; - скайп-камера; 	<ul style="list-style-type: none"> - Система Консультант Плюс - ESET NOD 32 Antivirus Business Edition - Пакет офисных приложений ApacheOpenOffice - свободное программное обеспечение

Мультимедийная аудитория № 102	<ul style="list-style-type: none"> - компьютер с выходом в интернет; - монитор. - Столы; - стулья; - монитор; - компьютер; - интерактивная доска; - проектор. 	<ul style="list-style-type: none"> - ESETNOD 32 Antivirus Business Edition - Пакет офисных приложений Apache OpenOffice - свободное программное обеспечение.
Учебная аудитория № 201 Б	<ul style="list-style-type: none"> - Столы; - стулья; - учебная доска. 	<ul style="list-style-type: none"> - ESETNOD 32 Antivirus Business Edition - Пакет офисных приложений Apache OpenOffice - свободное программное обеспечение.
Мультимедийная аудитория № 101	<ul style="list-style-type: none"> - Столы; - стулья; - монитор; - компьютер; - интерактивная доска; - проектор. 	<ul style="list-style-type: none"> - Система Консультант Плюс - ESET NOD 32 Antivirus Business Edition - Пакет офисных приложений Apache OpenOffice - свободное программное обеспечение.
Читальный зал	<ul style="list-style-type: none"> - Столы; - стулья; - шкафы 	<ul style="list-style-type: none"> - Система Консультант Плюс - ESET NOD 32 Antivirus Business Edition - Пакет офисных приложений Apache OpenOffice - свободное программное обеспечение.
Мультимедийная аудитория № 306	<ul style="list-style-type: none"> - компьютер с выходом в интернет; - мониторы; - локальная сеть. - Проектор; - экран; - столы; - стулья; - учебная доска; - компьютер. 	<ul style="list-style-type: none"> - ESETNOD 32 Antivirus Business Edition - Пакет офисных приложений Apache OpenOffice - свободное программное обеспечение.

12. ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ ТЕХНОЛОГИИ

В процессе освоения дисциплины используются следующие образовательные технологии:

1. **Стандартные методы обучения:** лекции; практические занятия; консультации преподавателя; самостоятельная работа студентов, в которую входит освоение теоретического материала, подготовка к практическим занятиям, работа с литературой.

2. **Методы обучения с применением интерактивных форм образовательных технологий:** дискуссия, кейс-стади, семинар, решение практических заданий, выполнение тестовых заданий.

Методика проведения интерактивных форм обучения, их содержание представлены в разделе 4.3 «Планы практических занятий».

*Приложение №1
к разделу № 6 Фонд оценочных средств
для проведения промежуточной аттестации
обучающихся по дисциплине (модулю)*

6.1 ПЕРЕЧЕНЬ КОМПЕТЕНЦИЙ С УКАЗАНИЕМ ЭТАПОВ ИХ ФОРМИРОВАНИЯ

Фонд оценочных средств является составной частью нормативно-методического обеспечения системы оценки качества освоения обучающимися ОПОП ВО по направлению подготовки 38.03.04 «Государственное и муниципальное управление». При помощи фонда оценочных средств осуществляется контроль и управление процессом формирования компетенций, приобретения студентами необходимых знаний, умений и навыков, определенных ФГОС ВО, по дисциплине «Экономика труда».

В результате освоения данной дисциплины должны быть сформированы следующие компетенции:

общекультурные компетенций

-способностью использовать основы экономических знаний в различных сферах деятельности (ОК-3)

-способностью использовать основы правовых знаний в различных сферах деятельности (ОК-4)

-способностью работать в коллективе, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия (ОК-6)

общепрофессиональные компетенций

-способностью проектировать организационные структуры, участвовать в разработке стратегий управления человеческими ресурсами организаций, планировать и осуществлять мероприятия, распределять и делегировать полномочия с учетом личной ответственности за осуществляемые мероприятия (ОПК-3)

профессиональные компетенций:

-владением навыками использования основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, а также для организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды, умений проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры (ПК-2)

-владением методами самоорганизации рабочего времени, рационального применения ресурсов и эффективного взаимодействия с другими исполнителями (ПК-17)

№ п/п	Код формируемой компетенции и ее содержание	Этапы (семестры) формирования компетенции в процессе освоения дисциплины	
		Очная форма обучения	Заочная форма обучения
1	ОК-3	3	4
2	ОК-4	3	4
3	ОК-6	3	4
4	ОПК-3	3	4
5	ПК-2	3	4
6	ПК-17	3	4

6.2 ОПИСАНИЕ ПОКАЗАТЕЛЕЙ, КРИТЕРИЕВ ОЦЕНИВАНИЯ КОМПЕТЕНЦИЙ. ШКАЛЫ ОЦЕНИВАНИЯ

В зависимости от количества баллов оценивание компетентности студента оценивается по уровням:

- от 3 до 4 баллов - «минимальный уровень»,
- от 5 до 7 баллов - «базовый уровень»,
- от 8 до 9 баллов - «высокий уровень».

Описание показателей и критериев оценивания компетенций

Показатели оценивания	Критерии оценивания компетенций	Шкала оценивания
Понимание смысла компетенции	<p>Имеет базовые общие знания в рамках диапазона выделенных задач (1 балл)</p> <p>Понимает факты, принципы, процессы, общие понятия в пределах области исследования. В большинстве случаев способен выявить достоверные источники информации, обработать, анализировать информацию. (2 балла)</p> <p>Имеет фактические и теоретические знания в пределах области исследования с пониманием границ применимости (3 балла)</p>	<p>Минимальный уровень</p> <p>Базовый уровень</p> <p>Высокий уровень</p>
Освоение компетенции в рамках изучения дисциплины	<p>Наличие основных умений, требуемых для выполнения простых задач. Способен применять только типичные, наиболее часто встречающиеся приемы по конкретной сформулированной (выделенной) задаче (1 балл)</p> <p>Имеет диапазон практических умений, требуемых для решения определенных проблем в области исследования. В большинстве случаев способен выявить достоверные источники информации, обработать, анализировать информацию. (2 балла)</p> <p>Имеет широкий диапазон практических умений, требуемых для развития творческих решений, абстрагирования проблем. Способен выявлять проблемы и умеет находить способы решения, применяя современные методы и технологии. (3 балла)</p>	<p>Минимальный уровень</p> <p>Базовый уровень</p> <p>Высокий уровень</p>
Способность применять на практике знания, полученные в ходе изучения дисциплины	<p>Способен работать при прямом наблюдении. Способен применять теоретические знания к решению конкретных задач. (1 балл)</p> <p>Может взять на себя ответственность за завершение задач в исследовании, приспосабливает свое поведение к обстоятельствам в решении проблем. Затрудняется в решении сложных, неординарных проблем, не выделяет типичных ошибок и возможных сложностей при решении той или иной проблемы (2 балла)</p> <p>Способен контролировать работу, проводить оценку, совершенствовать действия работы. Умеет выбрать эффективный прием решения задач по возникающим проблемам. (3 балла)</p>	<p>Минимальный уровень</p> <p>Базовый уровень</p> <p>Высокий уровень</p>

Шкала оценки для проведения промежуточной аттестации по дисциплине

<i>№ п/п</i>	<i>Оценка уровня подготовки</i>	<i>Характеристика ответа (экзамен, устные ответы)</i>	<i>Процент результативности (правильных ответов)</i>
1	5/Отлично	<ul style="list-style-type: none"> – полно раскрыто содержание материала; – материал изложен грамотно, в определенной логической последовательности; – продемонстрировано системное и глубокое знание программного материала; – точно используется терминология; – показано умение иллюстрировать теоретические положения конкретными примерами, применять их в новой ситуации; – продемонстрировано усвоение ранее изученных сопутствующих вопросов, сформированность и устойчивость компетенций, умений и навыков; – ответ прозвучал самостоятельно, без наводящих вопросов; – продемонстрирована способность творчески применять знание теории к решению профессиональных задач; – продемонстрировано знание современной учебной и научной литературы; – допущены одна – две неточности при освещении второстепенных вопросов, которые исправляются по замечанию. 	80 - 100
2	4/Хорошо	<ul style="list-style-type: none"> – вопросы излагаются систематизировано и последовательно; – продемонстрировано умение анализировать материал, однако не все выводы носят аргументированный и доказательный характер; – продемонстрировано усвоение основной литературы. – ответ удовлетворяет в основном требованиям на оценку «5», но при этом имеет один из недостатков: в изложении допущены небольшие пробелы, не исказившие содержание ответа; допущены один – два недочета при освещении основного содержания ответа, исправленные по замечанию преподавателя; допущены ошибка или более двух недочетов при освещении второстепенных вопросов, которые легко исправляются по замечанию преподавателя. 	70 - 79
3	3/Удовлетворительно	<ul style="list-style-type: none"> – неполно или непоследовательно раскрыто содержание материала, но показано общее понимание вопроса и продемонстрированы умения, достаточные для дальнейшего усвоения материала; – усвоены основные категории по рассматриваемому и дополнительным вопросам; – имелись затруднения или допущены ошибки в определении понятий, использовании терминологии, исправленные после нескольких наводящих вопросов; – при неполном знании теоретического материала выявлена недостаточная сформированность компетенций, 	60 - 69

		умений и навыков, студент не может применить теорию в новой ситуации; – продемонстрировано усвоение основной литературы.	
4	2/Неудовлетворительно	– не раскрыто основное содержание учебного материала; – обнаружено незнание или непонимание большей или наиболее важной части учебного материала; – допущены ошибки в определении понятий, при использовании терминологии, которые не исправлены после нескольких наводящих вопросов - не сформированы компетенции, умения и навыки, количество баллов за освоение компетенций менее 3. - отказ от ответа или отсутствие ответа	менее 60

Шкала оценки письменных ответов по дисциплине

№ п/п	Оценка	Характеристика ответа	Процент результативности (правильных ответов)
1	5/Отлично/ зачтено	Материал раскрыт полностью, изложен логично, без существенных ошибок, выводы доказательны и опираются на теоретические знания	80 - 100
2	4/Хорошо/ зачтено	Основные положения раскрыты, но в изложении имеются незначительные ошибки выводы доказательны, но содержат отдельные неточности	70 - 79
3	3/Удовлетворительно/ зачтено	Изложение материала не систематизированное, выводы недостаточно доказательны, аргументация слабая.	60 - 69
4	2/Неудовлетворительно/ зачтено	Не раскрыто основное содержание материала, обнаружено незнание основных положений темы. Не сформированы компетенции, умения и навыки.	менее 60

Шкала оценки в системе «зачтено – не зачтено»

№ п/п	Оценка за ответ	Характеристика ответа	Процент результативности (правильных ответов)
1	Зачтено	Достаточный объем знаний в рамках изучения дисциплины В ответе используется научная терминология. Стилистическое и логическое изложение ответа на вопрос правильное Умеет делать выводы без существенных ошибок Владеет инструментарием изучаемой дисциплины, умеет его использовать в решении стандартных (типовых) задач. Ориентируется в основных теориях, концепциях и направлениях по изучаемой дисциплине. Активен на практических (лабораторных) занятиях, допустимый уровень культуры исполнения заданий.	60 - 100
2	Не зачтено	Не достаточно полный объем знаний в рамках изучения дисциплины В ответе не используется научная терминология. Изложение ответа на вопрос с существенными стилистическими и логическими ошибками. Не умеет делать выводы по результатам изучения дисциплины	менее 60

		<p>Слабое владение инструментарием изучаемой дисциплины, не компетентность в решении стандартных (типовых) задач.</p> <p>Не умеет ориентироваться в основных теориях, концепциях и направлениях по изучаемой дисциплине.</p> <p>Пассивность на практических (лабораторных) занятиях, низкий уровень культуры исполнения заданий.</p> <p>Не сформированы компетенции, умения и навыки.</p> <p>Отказ от ответа или отсутствие ответа.</p>	
--	--	---	--

Шкала оценки защиты курсовой работы

<i>№ п/п</i>	<i>Оценка</i>	<i>Характеристика ответа</i>	<i>Процент результативности (правильных ответов)</i>
1	5/Отлично	<p>В процессе защиты курсовой работы, проекта обучаемый показал всестороннее, систематическое и глубокое знание учебно-программного материала, усвоивший основную и дополнительную литературу, рекомендованную программой</p> <p>Дал полные развернутые ответы на поставленные вопросы. При ответе могут быть допущены незначительные недочеты в определении понятий, оговорки, поправленные студентом самостоятельно в процессе ответа</p>	80 - 100
2	4/Хорошо	<p>В процессе защиты курсовой работы, проекта обучаемый показал полное знание учебно-программного материала, усвоивший основную литературу, рекомендованную в программе.</p> <p>Дал полный, логичный ответ на поставленные вопросы. При ответе могут быть допущены неточности или незначительные ошибки, исправленные студентом с помощью преподавателя</p>	70 - 79
3	3/Удовлетворительно	<p>В процессе защиты курсовой работы, проекта обучаемый показал знания основного учебно-программного материала в объеме, предусмотренном программой, не в полном объеме усвоил материал основной литературы, рекомендованной программой, дал недостаточно полный, развернутый и логически продуманный ответ, допустил ошибки в раскрытии понятий, употреблении терминов</p>	60 - 69
4	2/Неудовлетворительно	<p>Не раскрыто основное содержание материала, обнаружено не знание основных положений темы.</p> <p>Не сформированы компетенции, умения и навыки.</p> <p>Ответ на вопрос отсутствует</p>	менее 60

Шкала оценки образовательных достижений для тестовых материалов

Процент результативности (правильных ответов)	Оценка уровня подготовки	
	балл (отметка)	вербальный аналог
80 - 100	5	отлично
70 ÷ 79	4	хорошо
60 ÷ 69	3	удовлетворительно
менее 60	2	неудовлетворительно

6.3 ТИПОВЫЕ КОНТРОЛЬНЫЕ ЗАДАНИЯ ИЛИ ИНЫЕ МАТЕРИАЛЫ, НЕОБХОДИМЫЕ ДЛЯ ОЦЕНКИ ЗНАНИЙ, УМЕНИЙ, НАВЫКОВ И (ИЛИ) ОПЫТА ДЕЯТЕЛЬНОСТИ, ХАРАКТЕРИЗУЮЩИХ ЭТАПЫ ФОРМИРОВАНИЯ КОМПЕТЕНЦИЙ В ПРОЦЕССЕ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

Этап формирования компетенций в процессе изучения дисциплины «Экономика труда» характеризуется следующими типовыми контрольными заданиями.

6.3.1. Типовые контрольные вопросы для подготовки к экзамену при проведении промежуточной аттестации по дисциплине

1. Предмет и содержание дисциплины «Экономика труда».
2. Связь дисциплины «Экономика труда» с естественными, техническими, экономическими науками.
3. Труд, понятие и его роль в общественном производстве.
4. Содержание и характер труда, их понятия.
5. Условия и организация труда, их характеристика.
6. Виды и группы труда, их характеристика. Эффективизация и гуманизация труда.
7. Трудовые ресурсы, понятие. Социальная структура общества.
8. Содержание понятия «трудоспособное население». Общая и профессиональная трудоспособность населения.
9. Использование трудовых ресурсов, критерии оценки, факторы, влияющие на трудовые ресурсы в условиях рынка.
10. Трудовой потенциал, понятие и его характеристика.
11. Экономическое значение миграционных процессов населения. Виды миграции населения.
12. Занятость населения, понятие. Государственное регулирование занятости населения.
13. Безработица и её понятие. Формы безработицы. Влияние безработицы на экономику.
14. Государственное регулирование трудовых ресурсов в условиях рынка, методы регулирования.
15. Рынок труда, понятие, структуры рынка труда.
16. Конкурентный рынок труда и рыночная цена рабочей силы.
17. Предельные издержки и стоимость рабочей силы. Качество рабочей силы и критерии её оценки.
18. Трудовые ресурсы предприятия и их характеристика.
19. Трудовой коллектив, понятие, его роль и группы трудовых коллективов.
20. Функции трудового коллектива и их особенности в условиях рынка.
21. Структура трудового коллектива и её характеристика.

22. Кадровая политика предприятия, цели, основные задачи.
23. Организация трудовой деятельности на предприятии. Трудовые отношения.
24. Конфликтные ситуации, споры в трудовом коллективе и методы их разрешения.
25. Управление трудом на предприятии в условиях рынка.
26. Нормирование труда, понятие, сущность. Производственное разделение труда как объект нормирования.
27. Принципы нормирования и функции норм затрат труда.
28. Факторы, влияющие на величину затрат труда.
29. Нормы затрат труда и их классификация.
30. Норма времени и норма выработки, порядок расчёта и их зависимость.
31. Методы установления норм затрат труда, их особенности.
32. Методы изучения затрат рабочего времени и работы оборудования, их содержание.
33. Влияние изменения норм времени и нормативов обслуживания на высвобождение численности работников и методика его определения.
34. Организация и условия труда как фактор роста производительности труда. Охрана труда.
35. Социально-экономическое содержание индивидуального и общественного труда.
36. Факторы роста производительности труда, их классификация.
37. Показатели, характеризующие уровень производительности труда на макро- и микроуровне.
38. Фактор времени в экономической организации труда на современном этапе.
39. Резервы роста производительности и эффективности труда и их влияние на конечные результаты деятельности предприятия.
40. Мотивация и оплата труда в условиях рыночного механизма. Функции оплаты труда.
41. Формы и системы оплаты труда, элементы тарифной системы.
42. Формирование фонда оплаты труда на предприятии.
43. Реальная и номинальная заработная плата, их отличия.
44. Особенности оплаты труда работников бюджетной сферы. ЕТС работ и профессий, её назначение и совершенствование.
45. Прогрессивные формы оплаты труда и опыт их применения.
46. Доходы работников и их структура в условиях рынка.
47. Государственное регулирование оплаты труда в РФ.
48. Коллективный договор, его роль в регулировании трудовых отношений и оплаты труда на предприятии.
49. Социальное партнёрство, сущность, принципы и задачи. Субъекты социального партнёрства.
50. Опыт зарубежных стран в стимулировании труда работников к повышению эффективности производства и росту производительности труда.
51. Международное разделение труда и его значение для развития рыночной экономики.
52. Трудоемкость единицы продукции как показатель производительности труда, ее разновидности.
53. Вознаграждение за труд: сущность, виды, требования к системе вознаграждения.
54. Доходы населения, их виды и направления расходования; структура денежных доходов населения РФ.
55. Сущность и функции заработной платы в рыночной экономике.
56. Система регулирования заработной платы и ее элементы.
57. Государственное регулирование заработной платы, его основные направления.
58. Основные принципы и элементы организации заработной платы.
59. Договорное регулирование условий оплаты труда.
60. Тарифная система оплаты труда, ее назначение и составляющие.

6.3.2. Типовые практические задания для проведения текущей аттестации по дисциплине

Предлагаются варианты практических заданий. Студенту нужно выбрать одно по своему усмотрению и выполнить в письменном виде. Каждое задание состоит из двух частей. В теоретической части необходимо выполнить мини-реферат объемом не более 3-4 страниц. В практической части выполнить условия задания.

Задание № 1

1. Теоретическая часть:

1.1 Заработная плата и ее основные части.

1.2 Модели рынка труда. Краткая характеристика.

2. Практическая часть:

2.1 Конкурентный отраслевой рынок труда характеризуется следующими функциями спроса и предложения соответственно:

$$w = 6 - L/200 \quad \text{и} \quad w = 3 + L/100,$$

где w – почасовая ставка заработной платы, долларов;

L – численность занятых, человек.

Если все фирмы-наниматели объединяются и выступают как единый покупатель (монопсонист), как изменится уровень зарплаты и занятости по сравнению с конкурентным?

2.2 Рабочий-повременщик отработал 170 часов и в течение месяца сэкономил материалов на 2600 руб. На предприятии действует положение о премировании за экономию материалов в размере 40 % от суммы экономии. Тарифная часовая ставка – 120 руб. Рассчитайте заработную плату рабочего.

2.3 Плановая численность работающих – 1000 человек, в том числе основных рабочих – 500 чел., вспомогательных – 260 чел. Фактическая численность работающих составила 1020 человек, в том числе основных рабочих – 580 чел., вспомогательных – 280 чел. Объем товарной продукции по плану – 200 млн. руб., фактически – 220 млн. руб. Определите выполнение плана по производительности труда и резервы ее роста.

Задание № 2

1. Теоретическая часть:

1.1 Содержание понятия «сегментация рынка труда». Критерии сегмента рынка труда.

1.2 Отраслевая мобильность рабочей силы.

2. Практическая часть:

2.1 Сидоров В.И. работает в настоящее время директором небольшого государственного учреждения, получая зарплату 350 тыс. руб. в год. Ему поступает предложение из соседнего города о работе менеджером от директора частной компании. При этом ему обещана более высокая зарплата 430 тыс. руб. в год. Предполагаемые расходы на переезд составят 100 тыс. руб., а ставка дисконтирования в экономике равна 10%. Известно, что через два года Сидоров В.И. уйдет на пенсию. Посоветуйте ли Вы ему принять поступившее предложение? Ответ обоснуйте расчетами.

2.2 Определите расценку на изделие на основе следующих данных:

1) часовая тарифная ставка рабочего V разряда – 200 руб.; норма времени на обработку одного изделия – 2,6 нормо-часа;

2) для сборки агрегата необходимо затратить 2 нормо-часа труда рабочего V разряда, 6 нормо-часов – рабочего III разряда и 4 нормо-часа – рабочего I разряда; тарифная ставка рабочего I разряда – 120 руб.; III разряда – 160 руб. и V разряда – 200 руб.

2.3 В отчетном году объем товарооборота предприятия составил 18 млн. р., а численность торгово-оперативных работников – 45 чел. В плановом году предусмотрено увеличение объема товарооборота на 6 %. В результате проведения организационно-технических мероприятий будет достигнуто условное высвобождение численности: вследствие замены оборудования – 5 чел., совершенствования технологии – 3 чел., изменения функциональных обязанностей – 2 чел. При этом за счет изменений в структуре торгового

предприятия увеличение численности составит 3 чел. Определить прирост производительности труда, а также уровень производительности труда и численность торгово-оперативного персонала в плановом году.

Задание № 3

1. Теоретическая часть:

1.1 Совокупные, номинальные, располагаемые и реальные доходы населения.

1.2 Виды и формы занятости.

2. Практическая часть:

2.1 Коммерческое предприятие производит товар на конкурентном рынке и его производственная функция имеет вид:

$$Q = 12\sqrt{L},$$

Цена продукции $p = 100$. Рыночный уровень зарплаты работников-мужчин $w_m = 20$, работников-женщин – $w_f = 15$.

Каких работников будет нанимать недискриминирующий работодатель, и сколько человек он наймет?

Если коэффициент дискриминации для нанимателя $d = 0,6$ (по отношению к работникам-женщинам), кого он возьмет на работу и каков будет уровень занятости?

2.2 Рабочий-сдельщик выполнил норму выработки продукции на 120 %. Его заработок по прямым сдельным расценкам составил 18000 руб. на норму выработки. По внутриводскому положению сдельные расценки за продукцию, выработанную сверх нормы до 110 %, повышаются в 1,2 раза, от 110 до 120 % - в 1,4 раза. Определите величину полного заработка рабочего.

2.3 Проанализируйте динамику производительности труда и влияние факторов на ее изменение по предприятию на основе следующих данных:

Показатели	Базовый год	Отчетный год	Отклонение	Темп роста, %
Выручка от реализации в сопоставимых ценах, тыс. руб.	72060	75680		
Среднесписочная численность работников, чел.	25	27		
Выручка в расчете на одного работника, тыс. руб.				

Задание № 4

1. Теоретическая часть:

1.1 Сущность социально-трудовых отношений и в каких формах они существуют.

1.2 Назначение аттестации рабочих мест и ее содержание.

2. Практическая часть:

2.1 Найдите уровень безработицы в областях А и Б, если: производительность на одного работающего в области А выше на 3%, чем в области Б, а на душу населения – ниже на 5%; безработица в области Б выше в 1,5 раза, чем в области А; доля экономически активного населения в области А составляет 60%, а в области Б – 68%.

2.2 На предприятии проводится систематическая работа по пересмотру норм времени и норм выработки. В связи с этим значительный интерес представляет анализ влияния пересмотра норм времени и норм выработки на заработную плату. Рассчитайте экономию затрат по сдельной заработной плате в связи с внедрением прогрессивных норм выработки и экономию по зарплате в текущем году на основе следующих данных:

1) среднемесячный фонд заработной платы рабочих-сдельщиков в цехе 400 тыс. руб.;

2) с 1 июля в цехе вводятся новые, прогрессивные нормы выработки, которые выше действующих в среднем на 25 %.

2.3 В плановом году объем производства продукции предполагается увеличить с 12 млн. руб. до 13 млн. руб. (в сопоставимых ценах). При базовой производительности труда для этого потребовалось бы 126 человек. Однако увеличение численности персонала не входит в планы руководства предприятия, напротив, она должна сократиться по сравнению с базовой на 5 %. Определите, какими должны быть прирост производительности труда и абсолютный уровень плановой выработки в этих условиях.

Задание № 5

1. Теоретическая часть:

1.1 Производительность труда, ее сущность.

1.2 Сущность и принципы безработицы.

2. Практическая часть:

2.1 Функция полезности работника имеет следующий вид:

$$U = \sqrt{Cl},$$

где C – объем потребления товаров и услуг в натуральном выражении;

l – число часов досуга.

Известно, что ставка заработной платы $w = 10$ долл. в час, нетрудовой доход $Y_0 = 80$ долл. в день. Уровень цен на потребительские товары и услуги $p = 2$. Определите, сколько часов в день будет работать человек.

2.2 Сотрудник был принят на работу в сентябре. При этом он проболел в декабре 5 рабочих дней. В ноябре его заработок составил 20000 руб. за 20 рабочих дней, в октябре – 18550 руб. за 19 рабочих дней, в сентябре – 27000 руб. за 25 рабочих дней. Страховой стаж – 8 лет (т.е. начисление больничных происходит в размере 100 %). Найдите сумму пособия по временной нетрудоспособности за дни болезни.

2.3 Определите трудоемкость единицы продукции по плану и фактически, а также рост производительности труда, руководствуясь следующими данными:

- 1) трудоемкость товарной продукции по плану – 30 тыс. нормо-часов;
- 2) плановый объем выпуска в натуральном выражении – 200 шт.;
- 3) фактическая трудоемкость товарной продукции – 26 тыс. нормо-часов;
- 4) фактический объем выпуска – 220 шт.

6.3.3. Тестовые материалы

для проведения текущей аттестации по дисциплине

1. Задание

Уровень безработицы находится путем соотнесения следующих показателей:

- а) кол-ва безработных и трудоспособного населения
- б) кол-ва безработных и экономически активного населения
- в) кол-ва безработных и трудоспособного населения в трудовом возрасте

2. Задание

Безработица, связанная с динамическим характером рынка труда, постоянным переходом работников из состояния занятости в категорию безработных и наоборот:

- а) сезонная
- б) структурная
- в) фрикционная
- г) циклическая

3. Задание

Вид безработицы, относящийся к кейнсианской

- а) сезонная
- б) структурная
- в) циклическая

4. Задание

Основные причины возникновения циклической безработицы

- а) нарушение макроэкономического равновесия
- б) несовершенство рынка труда
- в) политика государства
- г) действия профсоюзов
- д) нет правильных ответов

5. Задание

Рынок рабочей силы по степени государственного воздействия не делится на:

- а) контролируемый
- б) неконтролируемый
- в) черный

6. Задание

По определению МОТ безработным является человек, который:

- а) не работает, но способен работать (готов приступить к работе и активно ищет работу в течение последних 4 недель).
- б) работает
- в) не работает, не хочет работать

7. Задание

Занятыми по западным стандартам не являются (2 правильных ответа):

- а) студенты дневного отделения
- б) учащиеся школ старше 16 лет
- в) работающие по контракту старше 18 лет
- г) самозанятые

8. Задание

По российским стандартам относятся к числу занятых:

- а) проходящие военную службу
- б) временно отсутствующие на работе
- в) писатели
- г) все ответы верны
- д) нет правильных ответов

9. Задание

Потребность экономики в определенном количестве работников в каждый данный момент времени:

- а) спрос на рабочую силу
- б) предложение рабочей силы
- в) потребность в рабочих местах
- г) вакансия

10. Задание

Лица, формально занятые в народном хозяйстве, но которые в связи с сокращением объемов производства или изменением его структуры без ущерба для производства могли бы быть высвобождены:

- а) скрытая безработица
- б) безработные
- в) неучтенная безработица
- г) явная безработица
- д) скрывающаяся безработица

11. Задание

Часть населения, по возрастному признаку относящаяся к молодежи:

- а) 16-29
- б) 16-31
- в) 18-30
- г) 18-29

12. Задание

Система общественных отношений в согласовании интересов работодателей и наёмной рабочей силы:

- а) рынок труда
- б) коллективный договор
- в) трудовые отношения

13. Задание

Не относится к особенностям функционирования рынка труда:

- а) отсутствие не денежных аспектов сделки
- б) высокая степень индивидуализации сделок
- в) большая продолжительность контакта продавца и покупателя
- г) неотделимость права собственности на товар от его владельца

14. Задание

Не является субъектом рынка:

- а) государство
- б) работодатель
- в) наёмные работники
- г) институты повышающие квалификацию

15. Задание

Разделение рабочих мест и работников на устойчивые замкнутые сектора, зоны, которые ограничивают мобильность рабочей силы своими границами:

- а) сегментация рынка труда
- б) границы рынка
- в) устойчивые рабочие группы
- г) низкая мобильность трудовых ресурсов

16. Задание

Характерные черты этого рынка труда - велика текучесть кадров, низкий уровень заработной платы, отсутствуют профсоюзы, практически не существует продвижение по служебной лестнице, технология производства примитивна

- а) вторичный
- б) первичный
- в) незавершённый

17. Задание

К компонентам рынка труда не относятся:

- а) объекты рынка труда
- б) субъекты рынка труда
- в) коллективный договор
- г) рыночный механизм
- д) инфраструктура рынка труда

18. Задание

Для этого сегмента рынка труда характерно соревнование работников для занятия определённых рабочих мест. В его основе лежит горизонтальная и вертикальная внутренняя мобильность.

- а) внутрифирменного рынка труда
- б) вертикального рынка труда
- в) вторичного рынка труда
- г) внешнего рынка труда
- д) обособленного рынка труда

19. Задание

Составной частью текущего рынка труда не является:

- а) интегрированный рынок труда

- б) открытый рынок труда
- в) скрытый рынок труда

20. Задание

Область пересечения совокупного спроса на труд с совокупным предложением труда:

- а) совокупный рынок труда
- б) рынок труда
- в) удовлетворенный спрос на труд

21. Задание

Для данного рынка характерны стабильный уровень занятости и высокий уровень заработной платы, возможность профессионального продвижения и т.д.

- а) первичный рынок труда
- б) вторичный рынок труда
- в) незавершенный рынок труда
- г) идеальный рынок труда

22. Задание

Метод проведения политики занятости, относящийся к прямому воздействию:

- а) фискальная политика
- б) трудовое законодательство
- в) коллективные договоры

23. Задание

Метод проведения политики занятости, относящийся к косвенному воздействию:

- а) трудовое законодательство
- б) финансовая политика
- в) фискальная политика

24. Задание

Типы государственного воздействия на занятость, которых не существует (2 ответа):

- а) прямые и косвенные
- б) активные и пассивные
- в) государственные и частные

25. Задание

К пассивному типу воздействия государства на занятость относятся:

- а) социальная помощь незанятому населению
- б) стимулирование спроса и предложения труда
- в) меры помощи регионам

26. Задание

К активному государственному воздействию на занятость не относятся меры:

- а) проведение общественных работ
- б) стимулирование самозанятости
- в) меры помощи регионам
- г) социальная помощь

27. Задание

Год создания службы занятости РФ:

- а) 1991
- б) 1993
- в) 1990
- г) 1996

28. Задание

Год создания Министерства труда и социального развития России:

- а) 1996
- б) 1990
- в) 1991

г) 1993

29. Задание

Наличие большого числа независимых покупателей и продавцов на рынке труда формирует его:

- а) конкуренцию
- б) конъюнктуру
- в) цивилизованность

30. Задание

Конъюнктура рынка труда зависит от:

- а) уровня развития технической базы
- б) демографических факторов
- в) развития рынка товаров и жилья
- г) все ответы верны

31. Задание

Государственные учреждения, негосударственные структуры содействия занятости, кадровые службы - это:

- а) конкуренция на рынке труда
- б) инфраструктура рынка труда
- в) рыночный механизм рынка труда
- г) нет верного ответа

32. Задание

Приоритетный вид профессионального обучения работников в России в условиях структурной перестройки экономики:

- а) переподготовка
- б) первоначальная подготовка
- в) получение высшего профессионального образования
- г) обучение вторым и смежным профессиям

33. Задание

Условия обеспечения полной занятости населения:

- а) безработица соответствует естественному уровню
- б) все трудоспособное население занято трудовой деятельностью
- в) заняты все имеющиеся рабочие места

34. Задание

Наемные работники относятся к следующему элементу рынка труда:

- а) субъектам
- б) объектам
- в) инфраструктура
- г) механизм рынка труда

35. Задание

Если гражданин не имеет работы и заработка, это является (.....) условием для отнесения его к категории безработных

- а) необходимым
- б) достаточным
- в) необходимым и достаточным

36. Задание

Приоритетным направлением в процессе эффективного функционирования современного рынка труда является:

- а) гибкость
- б) ориентация на внешний рынок труда
- в) ориентация на внутренний рынок труда
- г) сегментация

д) снижение объемов скрытого рынка труда

37. Задание

Целью государственной политики в области занятости не является (3 ответа):

- а) обеспечение полной, эффективной и свободно избранной занятости
- б) изучение рынка труда
- в) достижение международных стандартов в области качества жизни
- г) социальное страхование безработных

38. Задание

Механизм рынка труда включает

- а) спрос и предложение труда
- б) цена труда
- в) конкуренция
- г) все ответы верны

39. Задание

Рынок труда, ориентированный на территориальное движение рабочей силы

- а) модель рынка труда США
- б) японская модель рынка труда
- в) шведская модель
- г) российская модель рынка труда

40. Задание

Рассчитайте ставку заработной платы, соответствующую 5 разряду ЕТС, для работника машиностроительного предприятия, исходя из того, что ставка заработной платы 1-го разряда равна 83 руб. 50 коп., а разрядный коэффициент (соответствующий пятому разряду) составляет 2,16.

6.3.4. Тематика курсовых работ

Общие положения

Курсовая работа выполняется на базе материалов учебно-методической и научной литературы, материалов периодической печати, статистической и нормативной информации. Задачи выполнения курсовой работы: закрепить знания по одной из тем изучаемой дисциплины, приобрести опыт работы с литературой, практических навыков в способах получения и анализе экономической информации, оценка работы анализируемого подразделения. Тема курсовой работы определяется руководителем из перечня тем, содержащихся в данных методических указаниях. В определенных случаях содержание курсовой работы может быть уточнено с учетом имеющегося информационного материала, места работы студента, региона проживания.

Содержание и структура курсовой работы

Введение. Обосновывается актуальность темы, определяются задачи выполнения работы, ее теоретическая полезность и практическая значимость.

Глава I. Носит теоретический характер, основывается на материале используемых автором литературных источников. Раскрывается сущность и содержание исследуемого направления, выделяется современный подход к рассмотрению проблемы, обобщается отечественный и зарубежный опыт. Объем теоретического раздела не превышает 15-17 страниц. Данная глава разбивается на 3-4 параграфа в зависимости от направления рассмотрения темы.

Глава II. Содержит аналитический материал, связанный с конкретным объектом исследования на основе данных статистической отчетности, оперативного планирования, учета результатов деятельности различных подразделений, результатов исследований затрат рабочего времени (ФРД, хронометраж), нормативно-справочной литературы согласно тематики работы.

Глава III. Представляет собой проектную часть. В данном разделе формируется план мероприятий по улучшению существующего состояния вопроса, излагается содержание и экономическое обоснование проектируемых мероприятий.

3.1. В данном параграфе необходимо предложить 5-6 мероприятий, связанных с темой исследования.

3.2. Расчет экономической эффективности мероприятий. Необходимо рассчитать эффективность одного из предложенных мероприятий.

Заключение. В заключении должна быть дана оценка проделанной работы и пути ее дальнейшего углубления и расширения.

Приложение.

Библиографический список.

Методика расчета экономической эффективности организационных мероприятий

1. Экономия времени (чел.-час.): $\text{Фвр} / 60, (1) \times \text{Чохв} \times \text{Эв} = t$
где t – сокращение затрат времени на одного работника в смену, мин.;
Чохв – численность работников, охваченных мероприятием, чел.;
Фвр – эффективный или режимный фонд времени, дней.
2. Экономия численности (чел.): $\text{Тсм}, (2) \times \text{Эч} = \text{Эв} / \text{Фвр}$
где Эв – экономия времени, чел.-час.;
Тсм – продолжительность рабочей смены, час.
3. Прирост производительности труда по среднесписочной численности и по охваченным работникам (%):
 $100) / (\text{Чохв} - \text{Эч}), (3) \times \text{ПТ} (\text{охв}) = (\text{Эч} \Delta$
 $100) / (\text{Чср} - \text{Эч}), (4) \times \text{ПТ} (\text{ср}) = (\text{Эч} \Delta$
где Чср – среднесписочная численность работников предприятия, чел.
4. Экономия по заработной плате (руб): $\text{Фср.год}, (5) \times \text{Э з/п} = \text{Эч}$
где Фср.год. - среднегодовой фонд заработной платы одного работника, руб.
5. Экономия по отчислениям на соц. нужды (руб): $\text{Э отч. соц} / 100, (6) \times \text{Э соц} = \text{Э з/п}$
где Э отч. соц. – процент отчислений на социальные нужды, %.
6. Экономия от снижения себестоимости (руб): $\text{Э с/с} = \text{Э з/п} + \text{Э соц} (7)$
7. Годовой экономический эффект от мероприятия (руб.): $\text{Зед}, (8) \times \text{Эг} = \text{Э с/с} - \text{Ен}$
где Ен - нормативный коэффициент сравнительной экономической эффективности организационных мероприятий (равен 0,15);
Зед — затраты, связанные с внедрением мероприятия (руб).

Тематика курсовых работ

1. Формы и системы оплаты труда на предприятии.
2. Анализ и совершенствование системы стимулирования труда на предприятии.
3. Анализ фонда оплаты труда на предприятии.
4. Современные подходы к оплате труда на коммерческих предприятиях.
5. Формирование затрат в сфере охраны труда на предприятии.
6. Система предоставления льгот и компенсаций работникам предприятия, занятым в неблагоприятных условиях труда.
7. Мотивация персонала на современном предприятии.

8. Формирование профессионально-квалификационного состава работников предприятия.
9. Оценка состояния и пути улучшения нормирования труда на предприятии.
10. Анализ производительности труда на предприятии и пути её повышения.
11. Анализ состояния неформальной занятости работников в Краснодарском крае.
12. Трудовые ресурсы Краснодарского края.
13. Безработица как характерная особенность рынка труда.
14. Состояние рынка труда и уровень жизни населения в Краснодарском крае.
15. Профессиональная адаптация работников предприятий в условиях рыночных отношений.
16. Анализ эффективности использования рабочей силы на предприятии.
17. Повышение качества трудовой жизни работников предприятия.
18. Использование труда молодежи на предприятии.
19. Состояние занятости молодежи в Краснодарском крае.
20. Трудовые конфликты на предприятии и пути их разрешения.
21. Основные типы и направления социологических исследований в сфере труда на предприятии.
22. Анализ трудовых отношений в коллективе на предприятии (торговли; общественного питания; промышленности).

6.3.5. Тематика контрольных работ

Не предусмотрена

6.4. МЕТОДИЧЕСКИЕ МАТЕРИАЛЫ, ОПРЕДЕЛЯЮЩИЕ ПРОЦЕДУРЫ ОЦЕНИВАНИЯ ЗНАНИЙ, УМЕНИЙ, НАВЫКОВ И (ИЛИ) ОПЫТА ДЕЯТЕЛЬНОСТИ, ХАРАКТЕРИЗУЮЩИХ ЭТАПЫ ФОРМИРОВАНИЯ КОМПЕТЕНЦИЙ

Оценка сформированности компетенций по дисциплине «Экономика труда» осуществляется в форме экзамена.

Экзамен по дисциплине проводится по билетам. В экзаменационном билете студенту следует ответить на два теоретических вопроса и решить тестовое задание.

После формы экзаменационного билета, представлены примерные тесты для промежуточной аттестации.

Формирование вопросов экзаменационного билета, тестовых заданий осуществляется по вопросам, представленным в разделе 6.3.1 данной РПД.

Образец экзаменационного билета представлен ниже. Промежуточная аттестация проводится по утвержденным экзаменационным билетам. Полный комплект экзаменационных билетов находится в папке промежуточной аттестации к ОПОП ВО 38.03.04 Государственное и муниципальное управление.

Форма экзаменационного билета для проведения промежуточной аттестации по дисциплине

Кубанский институт социэкономки и права
(филиал) Образовательного учреждения
профсоюзов высшего образования
«Академия труда и социальных отношений»

38.03.04 Государственное и муниципальное
управление
Кафедра

ДИСЦИПЛИНА – ЭКОНОМИКА ТРУДА

ЭКЗАМЕНАЦИОННЫЙ БИЛЕТ № ___

1. Содержание финансовой деятельности организация.
2. Методы оценки стоимости основного капитала организации.
3. Тестовое задание.

Заведующий кафедрой _____ / _____

«___» _____ 20 г. (протокол № ___)