

Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Заболотный Г.И. / Заболотный Г.И.
Должность: Директор филиала
Дата подписания: 09.10.2023 15:12:14
Уникальный программный ключ:
476db7d4accb36ef8130172be235477473d63457266ce26b7e9e40f733b8b08

МИНОБРАЗОВАНИЯ РОССИИ

федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Самарский государственный технический университет»
(ФГБОУ ВО «СамГТУ»)

УТВЕРЖДАЮ:

Директор филиала ФГБОУ ВО
"СамГТУ" в г. Новокуйбышевске

_____ / Г.И. Заболотный

" ____ " _____ 20__ г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Б1.В.01 «Экономика труда»

Код и направление подготовки (специальность)	38.04.03 Управление персоналом
Направленность (профиль)	Управление человеческими ресурсами
Квалификация	Магистр
Форма обучения	Заочная
Год начала подготовки	2022
Институт / факультет	Кафедры филиала ФГБОУ ВО "СамГТУ" в г. Новокуйбышевске
Выпускающая кафедра	кафедра "Экономика и менеджмент" (НФ-ЭиМ)
Кафедра-разработчик	кафедра "Экономика и менеджмент" (НФ-ЭиМ)
Объем дисциплины, ч. / з.е.	324 / 9
Форма контроля (промежуточная аттестация)	Зачет, Экзамен

Б1.В.01 «Экономика труда»

Рабочая программа дисциплины разработана в соответствии с требованиями ФГОС ВО по направлению подготовки (специальности) **38.04.03 Управление персоналом**, утвержденного приказом Министерства образования и науки РФ от № 958 от 12.08.2020 и соответствующего учебного плана.

Разработчик РПД:

Доцент, кандидат
экономических наук, доцент
(должность, степень, ученое звание)

Е.А Подолян

(ФИО)

Заведующий кафедрой

А.А. Малафеев, кандидат
экономических наук, доцент
(ФИО, степень, ученое звание)

СОГЛАСОВАНО:

Председатель методического совета
факультета / института (или учебно-
методической комиссии)

А.А Малафеев, кандидат
экономических наук, доцент
(ФИО, степень, ученое звание)

Руководитель образовательной
программы

Е.А. Подолян, кандидат
экономических наук, доцент
(ФИО, степень, ученое звание)

Содержание

1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю), соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы	4
2. Место дисциплины (модуля) в структуре образовательной программы	4
3. Объем дисциплины (модуля) в зачетных единицах с указанием количества академических часов, выделенных на контактную работу обучающихся с преподавателем (по видам учебных занятий) и на самостоятельную работу обучающихся	5
4. Содержание дисциплины (модуля), структурированное по темам (разделам), с указанием отведенного на них количества академических часов и видов учебных занятий	5
4.1 Содержание лекционных занятий	6
4.2 Содержание лабораторных занятий	7
4.3 Содержание практических занятий	7
4.4. Содержание самостоятельной работы	8
5. Перечень учебной литературы и учебно-методического обеспечения по дисциплине (модулю)	10
6. Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине (модулю), включая перечень программного обеспечения	10
7. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», профессиональных баз данных, информационно-справочных систем	11
8. Описание материально-технической базы, необходимой для осуществления образовательного процесса по дисциплине (модулю)	11
9. Методические материалы	11
10. Фонд оценочных средств по дисциплине (модулю)	13

1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю), соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы

Наименование категории (группы) компетенций	Код и наименование компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенции	Результаты обучения (знать, уметь, владеть, соотнесенные с индикаторами достижения компетенции)
Профессиональные компетенции			
Не предусмотрено	ПК-4 Способен применять основы теории экономики труда и собирать, структурировать и анализировать информацию о рынке труда	ПК-4.1 Понимает категорийный аппарат и инструментарий экономики труда	Владеть навыком консультирования сотрудников и руководителей организации по вопросам рынка труда в части обеспечения персоналом
			Знать категорийный аппарат и инструментарий экономики труда
			Уметь умеет применять категорийный аппарат и инструментарий экономики труда в практической деятельности
		ПК-4.2 Понимает механизм функционирования рынка труда и способен проводить анализ рынка труда	Владеть навыком анализа рынка труда и персонала организации по профилю вакантной должности (профессии, специальности)
			Знать Общие тенденции на рынке труда и в отдельной отрасли, конкретной профессии (должности, специальности)
			Уметь Собирать, анализировать и структурировать информацию об особенностях рынка труда, включая предложения услуг по поиску, привлечению, подбору и отбору персонала

2. Место дисциплины (модуля) в структуре образовательной программы

Место дисциплины (модуля) в структуре образовательной программы: **часть, формируемая участниками образовательных отношений**

Код компетенции	Предшествующие дисциплины	Параллельно осваиваемые дисциплины	Последующие дисциплины
ПК-4		Стратегическое управление человеческими ресурсами	Подготовка к процедуре защиты и защита выпускной квалификационной работы; Производственная практика: научно-исследовательская работа (по теме выпускной квалификационной работы)

3. Объем дисциплины (модуля) в зачетных единицах с указанием количества академических часов, выделенных на контактную работу обучающихся с преподавателем (по видам учебных занятий) и на самостоятельную работу обучающихся

Вид учебной работы	Всего часов / часов в электронной форме	1 семестр часов / часов в электронной форме	2 семестр часов / часов в электронной форме	3 семестр часов / часов в электронной форме	4 семестр часов / часов в электронной форме
Аудиторная контактная работа (всего), в том числе:	14	6	2	4	2
Лекции	8	4	0	4	0
Практические занятия	6	2	2	0	2
Самостоятельная работа (всего), в том числе:	299	30	68	201	0
составление конспектов	299	30	68	201	0
Контроль	11	0	2	0	9
Итого: час	324	36	72	36	180
Итого: з.е.	9	1	2	1	5

4. Содержание дисциплины (модуля), структурированное по темам (разделам), с указанием отведенного на них количества академических часов и видов учебных занятий

№ раздела	Наименование раздела дисциплины	Виды учебной нагрузки и их трудоемкость, часы				
		ЛЗ	ЛР	ПЗ	СРС	Всего часов
1	Основы дисциплины «Экономика труда» и Основные экономические показатели работы с персоналом в организации Основы дисциплины «Экономика труда»	8	0	6	299	313

		Контроль	0	0	0	0	11
		Итого	8	0	6	299	324

4.1 Содержание лекционных занятий

№ занятия	Наименование раздела	Тема лекции	Содержание лекции (перечень дидактических единиц: рассматриваемых подтем, вопросов)	Количество часов / часов в электронной форме
1 семестр				
1	Основы дисциплины «Экономика труда» и Основные экономические показатели работы с персоналом в организации Основы дисциплины «Экономика труда»	Тема 1. Теоретические основы и предмет экономики труда Сущность труда и формы его проявления. Функции труда и потребности человека.	Содержание и характер труда. Предмет и объекты экономики труда. Сущность и основные элементы общественной организации труда. Управление трудом в обществе. Оценка кадрового потенциала, интеллектуального капитала персонала и организации в целом, определение направления и формулировать задачи по развитию системы и технологии управления персоналом в организации	2
2	Основы дисциплины «Экономика труда» и Основные экономические показатели работы с персоналом в организации Основы дисциплины «Экономика труда»	Тема 2. Социально-трудовые отношения.	Сущность, субъекты и предметы социально-трудовых отношений. Типы социально-трудовых отношений. Факторы формирования и развития, механизм регулирования социально-трудовых отношений. Социальное партнёрство. Международная организация труда (МОТ) и её роль в становлении и развитии социального партнёрства. Рабочая сила и связанные с ней понятия. Трудовые ресурсы и трудовой потенциал. Движение трудовых ресурсов. Рынок труда. Занятость и безработица. Понятие и показатели уровня и качества жизни населения. Стоимость жизни и потребительский бюджет. Доходы населения.	2
Итого за семестр:				4
3 семестр				

3	Основы дисциплины «Экономика труда» и Основные экономические показатели работы с персоналом в организации Основы дисциплины «Экономика труда»	Тема 3. Производительность труда и методы её измерения	Производительность труда и связанные с ней понятия. Выработка продукции. Трудоёмкость продукции.	2
4	Основы дисциплины «Экономика труда» и Основные экономические показатели работы с персоналом в организации Основы дисциплины «Экономика труда»	Тема 4. Формирование и планирование численности работников предприятия.	Трудовой коллектив предприятия, его состав и структура. Методы определения потребной предприятию численности работников. Определение дополнительной потребности предприятия в работниках. Качество рабочей силы. Подготовка и повышение квалификации работников предприятия. Кадровый потенциал организации.	2
Итого за семестр:				4
Итого:				8

4.2 Содержание лабораторных занятий

Учебные занятия не реализуются.

4.3 Содержание практических занятий

№ занятия	Наименование раздела	Тема практического занятия	Содержание практического занятия (перечень дидактических единиц: рассматриваемых подтем, вопросов)	Количество часов / часов в электронной форме
1 семестр				
1	Основы дисциплины «Экономика труда» и Основные экономические показатели работы с персоналом в организации Основы дисциплины «Экономика труда»	Тема 1. Теоретические основы и предмет экономики труда Сущность труда и формы его проявления. Функции труда и потребности человека.	Содержание и характер труда. Предмет и объекты экономики труда. Сущность и основные элементы общественной организации труда. Управление трудом в обществе. Оценка кадрового потенциала, интеллектуального капитала персонала и организации в целом, определение направления и формулировать задачи по развитию системы и технологии управления персоналом в организации	2
Итого за семестр:				2

2 семестр				
2	Основы дисциплины «Экономика труда» и Основные экономические показатели работы с персоналом в организации Основы дисциплины «Экономика труда»	Тема 2. Социально-трудовые отношения.	Сущность, субъекты и предметы социально-трудовых отношений. Типы социально-трудовых отношений. Факторы формирования и развитие, механизм регулирования социально-трудовых отношений. Социальное партнёрство. Международная организация труда (МОТ) и её роль в становлении и развитии социального партнёрства. Рабочая сила и связанные с ней понятия. Трудовые ресурсы и трудовой потенциал. Движение трудовых ресурсов. Рынок труда. Занятость и безработица. Понятие и показатели уровня и качества жизни населения. Стоимость жизни и потребительский бюджет. Доходы населения.	2
Итого за семестр:				2
4 семестр				
3	Основы дисциплины «Экономика труда» и Основные экономические показатели работы с персоналом в организации Основы дисциплины «Экономика труда»	Тема 3. Производительность труда и методы её измерения.	Производительность труда и связанные с ней понятия. Выработка продукции. Трудоёмкость продукции.	2
Итого за семестр:				2
Итого:				6

4.4. Содержание самостоятельной работы

Наименование раздела	Вид самостоятельной работы	Содержание самостоятельной работы (перечень дидактических единиц: рассматриваемых подтем, вопросов)	Количество часов
1 семестр			

Основы дисциплины «Экономика труда» и Основные экономические показатели работы с персоналом в организации Основы дисциплины «Экономика труда»	составление конспектов	Содержание и характер труда. Предмет и объекты экономики труда. Сущность и основные элементы общественной организации труда. Управление трудом в обществе. Оценка кадрового потенциала, интеллектуального капитала персонала и организации в целом, определение направления и формулировать задачи по развитию системы и технологии управления персоналом в организации	30
Итого за семестр:			30
2 семестр			
Основы дисциплины «Экономика труда» и Основные экономические показатели работы с персоналом в организации Основы дисциплины «Экономика труда»	составление конспектов	Сущность, субъекты и предметы социально-трудовых отношений. Типы социально-трудовых отношений. Факторы формирования и развития, механизм регулирования социально-трудовых отношений. Социальное партнёрство. Международная организация труда (МОТ) и её роль в становлении и развитии социального партнёрства. Рабочая сила и связанные с ней понятия. Трудовые ресурсы и трудовой потенциал. Движение трудовых ресурсов. Рынок труда. Занятость и безработица. Понятие и показатели уровня и качества жизни населения. Стоимость жизни и потребительский бюджет. Доходы населения.	68
Итого за семестр:			68
3 семестр			
Основы дисциплины «Экономика труда» и Основные экономические показатели работы с персоналом в организации Основы дисциплины «Экономика труда»	составление конспектов	Производительность труда и связанные с ней понятия. Выработка продукции. Трудоёмкость продукции.	32
Итого за семестр:			32
4 семестр			
Основы дисциплины «Экономика труда» и Основные экономические показатели работы с персоналом в организации Основы дисциплины «Экономика труда»	составление конспектов	Трудовой коллектив предприятия, его состав и структура. Методы определения потребной предприятию численности работников. Определение дополнительной потребности предприятия в работниках. Качество рабочей силы. Подготовка и повышение квалификации работников предприятия. Кадровый потенциал организации.	169

Итого за семестр:	169
Итого:	299

5. Перечень учебной литературы и учебно-методического обеспечения по дисциплине (модулю)

№ п/п	Библиографическое описание	Ресурс НТБ СамГТУ (ЭБС СамГТУ, IPRbooks и т.д.)
Основная литература		
1	Основы экономики труда; Уральский федеральный университет, ЭБС АСВ, 2015.- Режим доступа: https://elib.samgtu.ru/getinfo?uid=els_samgtu iprbooks 68272	Электронный ресурс
2	Современная экономика труда; Российский университет транспорта (МИИТ), 2017.- Режим доступа: https://elib.samgtu.ru/getinfo?uid=els_samgtu iprbooks 116082	Электронный ресурс
3	Экономика труда; ЮНИТИ-ДАНА, 2017.- Режим доступа: https://elib.samgtu.ru/getinfo?uid=els_samgtu iprbooks 71074	Электронный ресурс
Дополнительная литература		
4	Экономика труда. Схемы, графики, таблицы; Московский гуманитарный университет, 2017.- Режим доступа: https://elib.samgtu.ru/getinfo?uid=els_samgtu iprbooks 74748	Электронный ресурс
5	Экономика труда; Астраханский государственный архитектурно-строительный университет, ЭБС АСВ, 2018.- Режим доступа: https://elib.samgtu.ru/getinfo?uid=els_samgtu iprbooks 93089	Электронный ресурс
6	Экономика труда; Волтерс Клувер, 2011.- Режим доступа: https://elib.samgtu.ru/getinfo?uid=els_samgtu iprbooks 16813	Электронный ресурс

Доступ обучающихся к ЭР НТБ СамГТУ (elib.samgtu.ru) осуществляется посредством электронной информационной образовательной среды университета и сайта НТБ СамГТУ по логину и паролю.

6. Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине (модулю), включая перечень программного обеспечения

При проведении лекционных занятий используется мультимедийное оборудование.

Организовано взаимодействие обучающегося и преподавателя с использованием электронной информационной образовательной среды университета.

№ п/п	Наименование	Производитель	Способ распространения
1	Microsoft Windows 8.1 Professional операционная система	Microsoft (Зарубежный)	Лицензионное
2	Microsoft Office 2013	Microsoft (Зарубежный)	Лицензионное
3	Антивирус Kaspersky EndPoint Security	«Лаборатории Касперского» (Отечественный)	Лицензионное

4	Программное обеспечение «Антиплагиат.Эксперт»	АО «Антиплагиат» (Отечественный)	Лицензионное
---	---	----------------------------------	--------------

7. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», профессиональных баз данных, информационно-справочных систем

№ п/п	Наименование	Краткое описание	Режим доступа
1	AUP.Ru - Электронная библиотека по вопросам экономики, финансов, менеджмента и маркетинга	http://www.aup.ru/	Ресурсы открытого доступа
2	Программный статистический комплекс STATISTICA.	http://statistika.ru/	Ресурсы открытого доступа
3	Консультант плюс	http://www.consultant.ru	Ресурсы открытого доступа

8. Описание материально-технической базы, необходимой для осуществления образовательного процесса по дисциплине (модулю)

Лекционные занятия

Учебная аудитория для проведения занятий лекционного типа, текущего контроля и промежуточной аттестации.

Помещение оснащено набором демонстрационного оборудования: экран, проектор, переносной ноутбук с выходом в сеть Интернет, специализированной мебелью.

Практические занятия

Учебная аудитория для проведения занятий семинарского типа, текущего контроля и промежуточной аттестации (аудитория для практических и семинарских занятий). Помещение оснащено специализированной мебелью.

Самостоятельная работа

аудитория для самостоятельной работы. Помещение оснащено специализированной мебелью.

9. Методические материалы

Методические рекомендации при работе на лекции

До лекции студент должен просмотреть учебно-методическую и научную литературу по теме лекции с тем, чтобы иметь представление о проблемах, которые будут разбираться в лекции.

Перед началом лекции обучающимся сообщается тема лекции, план, вопросы, подлежащие рассмотрению, доводятся основные литературные источники. Весь учебный материал, сообщаемый преподавателем, должен не просто прослушиваться. Он должен быть активно воспринят, т.е. услышан, осмыслен, понят, зафиксирован на бумаге и закреплен в памяти. Приступая к слушанию нового учебного материала, полезно мысленно установить его связь с ранее изученным. Следя за техникой чтения лекции (акцент на существенном, повышение тона, изменение ритма, пауза и т.п.), необходимо вслед за преподавателем уметь выделять основные категории, законы и определять их содержание, проблемы, предполагать их возможные решения, доказательства и выводы. Осуществляя такую работу, можно значительно облегчить себе понимание учебного материала, его конспектирование и дальнейшее изучение.

Конспектирование лекции позволяет обработать, систематизировать и лучше сохранить полученную информацию с тем, чтобы в будущем можно было восстановить в памяти основные, содержательные моменты. Типичная ошибка, совершаемая обучающимся, дословное конспектирование речи преподавателя. Как правило, при записи «слово в слово» не остается времени на обдумывание,

анализ и синтез информации. Отбирая нужную информацию, главные мысли, проблемы, решения и выводы, необходимо сокращать текст, строить его таким образом, чтобы потом можно было легко в нем разобраться. Желательно оставить в рабочих конспектах поля, на которых можно будет делать пометки из рекомендованной литературы, дополняющие материал прослушанной лекции, а также подчеркивающие особую важность тех или иных теоретических положений. С окончанием лекции работа над конспектом не может считаться завершённой. Нужно еще восстановить отдельные места, проверить, все ли понятно, уточнить что-то на консультации и т.п. с тем, чтобы конспект мог быть использован в процессе подготовки к практическим занятиям, зачету, экзамену. Конспект лекции – незаменимый учебный документ, необходимый для самостоятельной работы.

Методические рекомендации при подготовке и работе на практическом занятии

Практические занятия по дисциплине проводятся в целях выработки практических умений и приобретения навыков в решении профессиональных задач.

Рекомендуется следующая схема подготовки к практическому занятию:

1. ознакомление с планом практического занятия, который отражает содержание предложенной темы;
2. проработка конспекта лекции;
3. чтение рекомендованной литературы;
4. подготовка ответов на вопросы плана практического занятия;
5. выполнение тестовых заданий, задач и др.

Подготовка обучающегося к практическому занятию производится по вопросам, разработанным для каждой темы практических занятий и (или) лекций. В процессе подготовки к практическим занятиям, необходимо обратить особое внимание на самостоятельное изучение рекомендованной литературы.

Работа студентов во время практического занятия осуществляется на основе заданий, которые выдаются обучающимся в начале или во время занятия. На практических занятиях приветствуется активное участие в обсуждении конкретных ситуаций, способность на основе полученных знаний находить наиболее эффективные решения поставленных проблем, уметь находить полезный дополнительный материал по тематике занятий. Обучающимся необходимо обращать внимание на основные понятия, алгоритмы, определять практическую значимость рассматриваемых вопросов. На практических занятиях обучающиеся должны уметь выполнить расчет по заданным параметрам или выработать определенные решения по обозначенной проблеме. Задания могут быть групповые и индивидуальные. В зависимости от сложности предлагаемых заданий, целей занятия, общей подготовки обучающихся преподаватель может подсказать обучающимся алгоритм решения или первое действие, или указать общее направление рассуждений. Полученные результаты обсуждаются с позиций их адекватности или эффективности в рассмотренной ситуации.

Методические рекомендации по выполнению самостоятельной работы

Организация самостоятельной работы обучающихся ориентируется на активные методы овладения знаниями, развитие творческих способностей, переход от поточного к индивидуализированному обучению с учетом потребностей и возможностей обучающегося.

Самостоятельная работа с учебниками, учебными пособиями, научной, справочной литературой, материалами периодических изданий и Интернета является наиболее эффективным методом получения дополнительных знаний, позволяет значительно активизировать процесс овладения информацией, способствует более глубокому усвоению изучаемого материала. Все новые понятия по изучаемой теме необходимо выучить наизусть и внести в глоссарий, который целесообразно вести с самого начала изучения курса.

Самостоятельная работа реализуется:

- непосредственно в процессе аудиторных занятий;
- на лекциях, практических занятиях;
- в контакте с преподавателем вне рамок расписания;
- на консультациях по учебным вопросам, в ходе творческих контактов, при ликвидации задолженностей, при выполнении индивидуальных заданий и т.д.;

- в библиотеке, дома, на кафедре при выполнении обучающимся учебных и практических задач.

Эффективным средством осуществления обучающимся самостоятельной работы является электронная информационно-образовательная среда университета, которая обеспечивает доступ к учебным планам, рабочим программам дисциплин (модулей), практик, к изданиям электронных библиотечных систем.

10. Фонд оценочных средств по дисциплине (модулю)

Фонд оценочных средств представлен в приложении № 1.

Приложение 1 к рабочей программе дисциплины
Б1.В.01 «Экономика труда»

**Фонд оценочных средств
по дисциплине
Б1.В.01 «Экономика труда»**

Код и направление подготовки (специальность)	38.04.03 Управление персоналом
Направленность (профиль)	Управление человеческими ресурсами
Квалификация	Магистр
Форма обучения	Заочная
Год начала подготовки	2022
Институт / факультет	Кафедры филиала ФГБОУ ВО "СамГТУ" в г. Новокуйбышевске
Выпускающая кафедра	кафедра "Экономика и менеджмент" (НФ-ЭиМ)
Кафедра-разработчик	кафедра "Экономика и менеджмент" (НФ-ЭиМ)
Объем дисциплины, ч. / з.е.	324 / 9
Форма контроля (промежуточная аттестация)	Зачет, Экзамен

**Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю),
соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной
программы**

Наименование категории (группы) компетенций	Код и наименование компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенции	Результаты обучения (знать, уметь, владеть, соотнесенные с индикаторами достижения компетенции)
Профессиональные компетенции			
Не предусмотрено	ПК-4 Способен применять основы теории экономики труда и собирать, структурировать и анализировать информацию о рынке труда	ПК-4.1 Понимает категорийный аппарат и инструментарий экономики труда	Владеть навыком консультирования сотрудников и руководителей организации по вопросам рынка труда в части обеспечения персоналом
			Знать категорийный аппарат и инструментарий экономики труда
			Уметь умеет применять категорийный аппарат и инструментарий экономики труда в практической деятельности
		ПК-4.2 Понимает механизм функционирования рынка труда и способен проводить анализ рынка труда	Владеть навыком анализа рынка труда и персонала организации по профилю вакантной должности (профессии, специальности)
			Знать Общие тенденции на рынке труда и в отдельной отрасли, конкретной профессии (должности, специальности)
			Уметь Собирать, анализировать и структурировать информацию об особенностях рынка труда, включая предложения услуг по поиску, привлечению, подбору и отбору персонала

Методические материалы, определяющие процедуру оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующие процессы формирования компетенций

3.1 Характеристика процедуры текущей и промежуточной аттестации по дисциплине

3.2 Критерии и шкала оценивания результатов изучения дисциплины во время занятий (текущий контроль успеваемости)

3.3. Критерии и шкала оценивания результатов изучения дисциплины на промежуточной аттестации

Промежуточная аттестация результатов изучения дисциплины проводится в виде зачета или экзамена.

Основанием для определения оценки на зачете служит уровень освоения обучающимся материала и формирования компетенция, предусмотренных учебным планом.

Успеваемость на зачете определяется оценками: зачтено; не зачтено.

Оценка	Критерии оценивания	Балльно-рейтинговая оценка
«Зачтено»	Обучающийся освоил компетенции дисциплины на 51-100 % и показал хорошие знания изученного учебного материала, логично и последовательно изложил и полностью раскрыл смысл предлагаемого вопроса; продемонстрировал умение применить теоретические знания для решения практической задачи; выполнил все контрольные задания, предусмотренные рабочей программой дисциплины	51-100
«Не зачтено»	Обучающийся освоил компетенции дисциплины менее чем на 51% и при ответе на предлагаемый вопрос выявились существенные пробелы в знаниях учебного материала, неумение с помощью преподавателя получить правильное решение практической задачи; не в полном объеме выполнил все контрольные задания, предусмотренные рабочей программой дисциплины	0- 50

Основанием для определения оценки на экзамене служит уровень освоения обучающимся учебного материала, умение решать практические задачи и формирования компетенция, предусмотренных учебным планом.

Успеваемость на экзамене определяется оценками: «отлично»; «хорошо»; «удовлетворительно»;

«не удовлетворительно».

Оценка «удовлетворительно» по дисциплине может выставляться и при неполной сформированности компетенций в ходе освоения отдельной учебной дисциплины, если их формирование предполагается продолжить на более поздних этапах обучения в ходе изучения других учебных дисциплин.

Оценка	Критерии оценивания	Балльно-рейтинговая оценка
«Отлично»	Обучающийся освоил компетенции дисциплины	86-100

	на всех этапах их формирования на 86-100 %, показал глубокие знания учебного материала, логично и последовательно изложил содержание ответов на вопросы билета; продемонстрировал умение иллюстрировать теоретические положения конкретными примерами и свободно выполнять экзаменационные задания; усвоил основную и ознакомился с дополнительной литературой; выполнил все контрольные задания, предусмотренные рабочей программой дисциплины	
«Хорошо»	Обучающийся освоил компетенции дисциплины на всех этапах их формирования на 61-85 %, показал глубокие знания учебного материала, логично и последовательно изложил содержание ответов на вопросы билета, но допустил несущественные неточности; продемонстрировал умение иллюстрировать теоретические положения конкретными примерами и выполнять экзаменационные задания; усвоил основную и ознакомился с дополнительной литературой; выполнил все контрольные задания, предусмотренные рабочей программой дисциплины	61-85
«Удовлетворительно»	Обучающийся освоил компетенции дисциплины на всех этапах их формирования на 51-60 %, показал знания учебного материала в объеме, необходимом для дальнейшего освоения учебных программ, но допустил погрешности в изложении ответов на вопросы билета и при выполнении экзаменационных заданий; ознакомился с основной литературой, рекомендованной программой; справился с контрольными заданиями, предусмотренными рабочей программой дисциплины	51-60
«Не удовлетворительно»	Обучающийся освоил компетенции дисциплины на всех этапах их формирования менее чем на 51 %, обнаружил пробелы в знаниях учебного материала, допустил принципиальные ошибки в выполнении контрольных заданий, предусмотренных рабочей программой дисциплины	0-50

Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы
1 Перечень вопросов для промежуточной аттестации

Вопросы к зачету (примерные)

1. Предмет, содержание и задачи курса "Экономика труда".
2. Цели и задачи организации труда на предприятии.
3. Основные элементы организации труда.
4. Аттестация рабочих мест, ее значение.
5. Показатели эффективности труда.
6. Современные нормы организации труда.
7. Принципы организации труда.
8. Улучшение условий труда как элемент организации труда на предприятии.
9. Формы разделения и кооперации труда.
10. Организация и обслуживание рабочих мест как элемент организации труда.
11. Сущность производительности труда и показатели измерения ее уровня.
12. Показатели динамики производительности труда.
13. **Натуральный и условно-натуральный методы измерения производительности труда.**
14. Трудовой метод измерения производительности труда, достоинства и недостатки.
15. Стоимостной метод измерения производительности труда, проблемы его применения.
16. Сущность и классификация факторов роста производительности труда.
17. Сущность и классификация резервов роста производительности труда, их оценка.
18. Нормативные правовые акты по труду.
19. Статистическая отчетность по труду
20. Управление производительностью труда на предприятии.
21. Планирование производительности труда.
22. Баланс рабочего времени одного работника.
23. Планирование численности основных рабочих.
24. Планирование численности вспомогательных рабочих.
25. Планирование численности руководителей, специалистов и служащих по функциям управления.
26. Понятия "трудовые ресурсы" и "трудовой и кадровый потенциал". Методы оценки кадрового потенциала
27. Особенности использования трудовых ресурсов на современном этапе.
28. Демографические и социально-экономические факторы, влияющие на формирование трудовых ресурсов.
29. Балансы трудовых ресурсов.
30. Рынок труда. Занятость. Безработица. Их влияние на формирование и использование трудовых ресурсов.
31. Экономическая природа заработной платы. Функции заработной платы.
32. Рыночные факторы, влияющие на уровень заработной платы.
33. Нерыночные факторы, влияющие на уровень заработной платы.
34. Номинальная и реальная заработная плата.
35. Основные принципы и элементы организации заработной платы.
36. Сущность тарифной системы и основы ее организации.
37. Основные элементы тарифной сетки.
38. Тарифные сетки, их виды. Единая тарифная сетка.
39. Межрайонное регулирование заработной платы.

40. Классификация форм и систем заработной платы, основные тенденции их развития.
41. Повременная форма оплаты труда. Ее разновидности и условия применения.
42. Сдельная форма оплаты труда. Ее разновидности и условия применения.
43. Проблемы организации заработной платы в условиях рынка.
44. Механизм распределения заработной платы при коллективной системе оплаты труда.
45. Бестарифный тип оплаты труда.
46. Структура заработной платы.
47. Особенности оплаты труда различных категорий персонала.
48. Роль надбавок и доплат в стимулировании труда.
49. Премирование работников. Классификация систем премирования.
50. Элементы систем премирования. Разработка систем премирования на предприятии. Оценка эффективности применения премиальных систем.
51. Методы образования фонда заработной платы предприятия.

Вопросы к экзамену(примерные)

1. Оптимальные формы современной организации труда, разделения и кооперации труда разделение труда
2. Методы определения численности работников
3. Кадровый потенциал, интеллектуальный капитал персонала и организации в целом и его оценка, анализировать факторы формирования трудовых ресурсов.
4. Направления и задачи по развитию системы и технологии управления персоналом в организации
5. Показатели производительности труда, рассчитывать резервы ее роста на предприятии; планировать, трудоемкость продукции, численность работников и дополнительную потребность в них;
6. Анализ системы организации труда на предприятии,
7. Организация заработной платы работников разных категорий при различных формах и системах оплаты труда;
8. Анализ системы оплаты труда на предприятии, сущность тарифной системы, понятие «бестарифный подход к оплате труда»; особенности оплаты труда различных категорий персонала; структуру заработной платы;
9. Роль надбавок и доплат в стимулировании труда; сущность премирования; показатели премирования
10. Содержание, принципы, показатели эффективности труда; современные формы организации труда
11. Понятие «разделение труда»: категории персонала, профессиональное и квалификационное разделение труда
12. Показатели определения численности работников; нормативные правовые акты по труду; формы статистической отчетности по труду

9.3.2 Оценочное средство 1 (примерные тестовые задания)

Тест для проверки знаний

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

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

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

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

4. Для первичного рынка труда характерно:

- а) льготы и пособия (жилье, услуги, страхование и т.п.)
- б) слабые шансы на продвижение;
- в) жесткий график; часто неполный рабочий день;
- г) своеволие начальства;
- д) простая и кратковременная подготовка, чаще всего на самом рабочем месте.

5. Предположим, что работник находится на участке обратного изгиба своей кривой предложения труда. Тогда при увеличении заработной платы:

- а) эффект дохода сильнее эффекта замещения;
- б) эффект замещения сильнее эффекта дохода;
- в) эффект замещения равен эффекту дохода
- г) и эффект дохода, и эффект замещения увеличивают часы работы;
- д) и эффект дохода, и эффект замещения уменьшают часы работы.

6. Какое из утверждений неверно:

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

7. Какое из утверждений неверно:

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

8. Повышения спроса на труд можно добиться:

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

9. Эластичность спроса на труд по зарплате:

- а) всегда выше нуля;

- б) всегда ниже нуля;
- в) иногда выше нуля;
- г) иногда ниже нуля;
- д) равна нулю.

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

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

11. К формальным институтам рынка труда можно отнести:

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

12. Нельзя сказать, что масштабное распространение теневой экономической деятельности в России объясняется:

- а) высокими издержками на открытие легального бизнеса;
- б) высокими издержками на ведение легального бизнеса;
- в) высокими издержками на защиту прав собственности;
- г) высокими издержками на выплату налогов (включая ЕСН);
- д) *поддержкой малого бизнеса со стороны государства.*

13. К основным проблемам российского рынка труда не относится:

- а) низкая цена труда;
- б) *высокие потребности населения;*
- в) огромное неравенство в доходах;
- г) глубокие структурные и межрегиональные диспропорции;
- д) «утечка умов».

14. К инвестициям в человеческий капитал не относятся:

- а) расходы на образование;
- б) расходы на улучшение здоровья;
- в) расходы на миграцию;
- г) расходы на поиск работы;
- д) *расходы, связанные с рождением ребенка.*

15. В основе теории образовательных сигналов на рынке труда лежит предположение о том, что:

- а) образование повышает производительность работников;
- б) в диплом более высокого уровня образования осуществлены большие инвестиции;
- в) *производительность работника и издержки на образование находятся в обратной зависимости;*
- г) диплом о высшем образовании на рынке труда не играет большой роли;
- д) внутренняя форма отдачи превышает процентную ставку.

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

- а) *различия в заработной плате могут вызываться только рыночными факторами;*
- б) заработная плата работника зависит не только от его человеческого капитала, но и от того, как он его реализует;
- в) на зарплату работника может влиять оценка его личного вклада в результаты деятельности фирмы;

- г) величина зарплаты во многом зависит от наличия и объема пособий, льгот, неденежных вознаграждений;
- д) различия в заработной плате могут вызываться вне рыночным воздействием на трудовые отношения со стороны государства, неформальных институтов, инфраструктуры рынка труда.

17. Выравнивающие (компенсационные) различия в заработной плате возникают:

- а) только из-за разнородности рабочих мест;
- б) только из-за различных предпочтений работников;
- в) *из-за разнородности рабочих мест и различных предпочтений работников;*
- г) из-за разнородности рабочих мест и различий в человеческом капитале работников;
- д) из-за несовпадения интересов работников и работодателей.

18. Согласно гедонистической теории заработной платы:

- а) в условиях равновесия фирмы будут максимизировать прибыль, а работники – заработную плату;
- б) *в условиях равновесия фирмы будут максимизировать прибыль, а работники – полезность;*
- в) фирмы, предлагающие более безопасные условия труда, будут получать наивысшие прибыли, поскольку могут платить более низкую заработную плату;
- г) фирмы, которые предлагают наивысшую заработную плату, будут получать наивысшую прибыль, так как могут предлагать наименее безопасные и, следовательно, не требующие высоких издержек условия труда;
- д) при прочих условиях работники, готовые рисковать за деньги, предпочтут работать в фирмах с минимальными издержками на обеспечение безопасности труда.

19. С каким из следующих утверждений нельзя согласиться?

- а) иногда человек сам готов заплатить за то, чтобы ему разрешили выполнять любимую работу.
- б) угроза внезапного увольнения требует выравнивающих различий в оплате труда;
- в) работа в ночную смену требует выравнивающих различий в оплате труда;
- г) оплаченный отпуск можно рассматривать как форму натуральной оплаты труда;
- д) *работа чиновника должна оплачиваться достаточно высоко, поскольку связана сотягчающими факторами, требующими выравнивающих различий в оплате труда;*

20. В рамках трудового законодательства не могут устанавливаться:

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

21. Рост подоходного налога:

- а) всегда уменьшает индивидуальное предложение труда;
- б) *может уменьшить количество часов труда работника, если доминирует эффект замещения.*
- в) может увеличить количество часов труда работника, если доминирует эффект замещения.
- г) увеличивает количество часов труда женщин, молодежи, работников низкой квалификации
- д) уменьшает количество часов труда работников с более высокой зарплатой (мужчин и высококвалифицированных работников).

22. С каким из утверждений нельзя согласиться?

- а) при снижении предложения труда рост зарплаты сочетается с уменьшением числа занятых; при этом соотношение изменения того и другого параметра зависит от эластичности спроса на труд;
- б) квалифицированное лицензирование профессий приводит к снижению предложения труда;

- в) проведение замкнутой политики особенно характерно для цеховых профсоюзов;
- г) *цеховые профсоюзы часто прибегают к открытой политике: стремятся привлечь в профсоюз как можно больше работников, чтобы приобрести монопольную власть;*
- д) монопольную власть позволяет профсоюзу оказывать на работодателей давление при заключении коллективных договоров.

23. Нельзя согласиться с тем, что:

- а) целесообразность смены работы можно оценить сравнением величины чистой дисконтированной стоимости ожидаемых выгод с издержками, которые с этим решением связаны;
- б) *целесообразность смены работы оценить невозможно, поскольку слишком велика неопределенность;*
- в) неденежные составляющие выгод и издержек решения сменить работу оценивать очень непросто, хотя люди, принимая решение, именно это и стараются делать;
- г) факторы, влияющие на решение сменить работу, могут носить субъективный характер;
- д) для молодых работников решение о смене работы обычно связано с меньшими издержками.

24. К трудовой дискриминации относится:

- а) установление различных цен на один и тот же товар вне зависимости от издержек на его производство;
- б) различный уровень оплаты труда работников, входящих и не входящих в профсоюзы;
- в) различный уровень оплаты труда работников из-за разной продуктивности их труда;
- г) *неравное отношение к работникам из-за личной симпатии или антипатии руководителя;*
- д) различный уровень оплаты труда работников из-за наличия или отсутствия высшего образования.

25. С каким утверждением нельзя согласиться?

- а) наличие обстоятельств, формально свидетельствующих о дискриминации на рынке труда, не всегда означают, что она действительно существует;
- б) дискриминации легче дать определение, чем установить, существует ли она и тем более измерить ее количественно.
- в) профессиональная сегрегация не всегда является результатом именно дискриминации;
- г) при оценке дискриминации работники, чей заработок сравнивается, должны обладать равной продуктивностью, но на нее влияют факторы, которые трудно или невозможно измерить;
- д) *трудовая дискриминация была, есть и будет; бороться с ней бесполезно.*

26. Монополистическая дискриминация возникает на основе:

- а) различной эластичности спроса на труд для разных групп работников;
- б) *различной эластичности предложения труда разных групп работников;*
- в) экономии на трансакционных издержках;
- г) предубеждения работодателей;
- д) неодинаковой доступности профессий для разных групп работников.

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

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

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

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

29. Повременной заработной плате свойственны следующие недостатки:

- а) эффект храповика;
- б) игнорирование работником не измеряемых обязанностей;
- в) большинство работников при одной и той же годовой сумме заработка предпочитают сдельную оплату;
- г) труднее создается атмосфера сопричастности;
- д) *возможна несправедливость в оплате в силу ее косвенной связи с результатами труда.*

30. При бестарифной системе оплаты труда:

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

Количество верных ответов:

86 – 100% - оценка «отлично» (глубокое знание учебно-программного материала, умение свободно выполнять задания, усвоивший взаимосвязь основных понятий дисциплины; способный самостоятельно приобретать новые знания и умения; способный самостоятельно использовать углубленные знания);

71 – 85% ответов – оценка «хорошо» (полное знание учебно-программного материала, успешно выполняющий предусмотренные программой задания, показывающий систематический характер знаний по дисциплине и способный к их самостоятельному пополнению и обновлению в ходе дальнейшего обучения в вузе и в будущей профессиональной деятельности);

50 - 70% ответов – оценка «удовлетворительно» (обнаруживший знание основного учебно-программного материала в объеме, необходимом для дальнейшего обучения, выполняющего задания, предусмотренные программой, допустившим неточности в ответе, но обладающим необходимыми знаниями для их устранения);

менее 50% ответов – оценка «неудовлетворительно» (имеющему пробелы в знаниях основного учебно-программного материала, допустившему принципиальные ошибки в выполнении предусмотренных программой заданий)

9.3.3 Оценочное средство 2 (Примерные практические задания)

Тема 2. Социально-трудовые отношения

Практическое занятие 1

Определение показателей использования трудовых ресурсов, миграции населения и текучести кадров

Задача 1. Рассчитать численность трудовых ресурсов в России за 2010 г. на основании следующих данных:

1) численность населения в трудоспособном возрасте 88359,7 тыс. чел.; 2) численность лиц старше трудоспособного возраста, обратившихся в службу занятости – 6873, 5 тыс. чел, из них трудоустроено – 5267,4 тыс. чел.; 3) численность

$TR = N_{тсв} - И - Пл + Пр + Рп$,
где TR – трудовые ресурсы;

$N_{тсв}$ – население в трудоспособном возрасте;

$И$ – неработающие инвалиды I и II группы трудоспособного возраста;

$Пл$ – неработающие льготные пенсионеры трудоспособного возраста;

лиц младше трудоспособного возраста, обратившихся в службу занятости – 93, 5 тыс. чел, из них трудоустроено – 78,7 тыс. чел.; 4) численность неработающих пенсионеров по выслуге лет в трудоспособном возрасте – 1091 тыс. чел.; 5) численность инвалидов I и II гр. в трудоспособном возрасте – 1662,4 тыс. чел.; 6) численность иностранных мигрантов, работающих на территории России – 2006, 4 тыс. чел.

Пр – работающие пенсионеры;
Рп – работающие подростки.
Тр =

Задача 2. Среднегодовая численность населения области – 3,5 млн. чел. В течение года за пределы области выехало 200 тыс. чел., а приехало из других регионов 300 тыс. чел. Рассчитать абсолютные и относительные показатели общей (брутто) и чистой (сальдо) миграции, показатели миграции по выбытию и прибытию, результативности и эффективности миграции.

Для анализа миграции населения и его трудоспособной части применяют абсолютные и относительные показатели. С помощью *абсолютных* показателей (чел.) характеризуется численность прибывших на данную территорию (**Чпр**), численность выбывших за её пределы (**Чв**), общая численность мигрантов или брутто миграции (**Мб**), чистая миграция или сальдо миграции (**Мс**). При этом
Мб = **Чпр** + **Чв**, а
Мс = **Чпр** – **Чв**.
Относительные показатели миграции исчисляются по отношению к среднегодовой численности населения (**Чн**) в виде коэффициентов на 1000 человек населения (т. е. в промилле - ‰). Приведём некоторые из них:
коэффициент прибытия (Кпр): $K_{пр} = \frac{Чпр}{Чн}$;
коэффициент выбытия (Кв) : $K_v = \frac{Чв}{Чн}$;
коэффициент общей (брутто) миграции (Кмб): $K_{мб} = \frac{(Чпр + Чв)}{Чн}$ или $K_{мб} = K_{пр} + K_v$;
коэффициент чистой (сальдо) миграции (Кмс) или *коэффициент миграционного прироста*: $K_{см} = \frac{(Чпр - Чв)}{Чн}$ или $K_{см} = K_{пр} - K_v$;
коэффициент результативности миграции (Кр): $K_r = \frac{Чпр}{Чв}$ или $K_r = \frac{К_{пр}}{К_v}$.

Практическое занятие 2

Определение показателей занятости и безработицы

Задача 1. Рассчитать уровень занятости всего и экономически активного населения, уровень безработицы в стране за 2011 г., если:
 1) численность населения – 142, 8 млн. чел.,
 2) численность занятого населения – 70731,8 тыс. чел.,

3) число зарегистрированных безработных – 5020,2 тыс. чел.	
Задача 2. На основании численности экономически активного населения, рассчитанной по данным предыдущей задачи определите численность занятого населения, численность официально зарегистрированных безработных и официальный уровень безработицы на конец года, если из 12 млн. человек, имевших работу на начало года, за год были уволены и встали на учет на бирже труда 0,4 млн. человек. Из числа официально зарегистрированных на начало года безработных (0,9 млн. человек) 0,08 млн. человек прекратили поиски работы, а 0,2 млн. человек были трудоустроены.	

Тема 3. Производительность труда и методы её измерения

Практическое занятие 1

Определение показателей выработки продукции

Задача 1. Определить рост производительности труда по цехам и на предприятии по следующим данным:				
Цех	Объем продукции, тыс. руб.		Число рабочих, чел.	
	план	отчет	план	отчет
1	350	320	80	70
2	870	1087	120	145
3	280	294	60	60
Задача 2. В отчетном году объем продукции предприятия составил 75,8 млн. руб., а численность работающих – 4300 человек. Через 5 лет планируется довести объем продукции до 92,5 млн. руб., а численность работающих сократить на 5 %. Определить изменение производительности труда за пятилетний период и среднегодовой прирост производительности труда.				

Практическое занятие 2

Определение показателей трудоемкости продукции

Задача 1. На предприятии выпускают два вида продукции: А и В. В отчетном году объем производства продукции А составил 640 тыс. тонн, а продукции В – 15,5 тыс. тонн. Общая численность основных рабочих предприятия составляет 120 человек, из них 40 % рабочих заняты производством продукции В. Фонд отработанного времени основными рабочими составил 220, 8 тыс. часов. Определить трудоемкость производства продукции.	
Задача 2. Рассчитать фактическую технологическую трудоемкость продукции, трудоемкость обслуживания, трудоемкость	

управления, производственную и полную трудоемкость продукции по следующим данным:

И зделие	К ол-во, штук	Трудо емк-ть нормат. ед. изд., н- часы	Сре дний % выполнени я норм
А	120	15	107
Б	85	25	114
В	110	18	112

По данным табельного учета, основными рабочими отработано за месяц 7600 чел. – час., вспомогательными – 7900 чел.-час., управленческим персоналом – 3867 чел.-час.

Практическое занятие 3

Взаимосвязь показателей выработки и трудоемкости продукции

Задача 1. На обработку детали затрачивали 21 мин, после пересмотра нормы времени, ее установили равной 18 мин. Как снизилась трудоемкость и повысилась производительность труда?

Задача 2. По плану должно быть произведено 210 тыс. изделий с затратой на их выпуск 7,9 тыс. чел.- час.; фактически выпущено 245 тыс. изделий, затрачено 7,3 тыс. чел.-час.

Определить, на сколько процентов выросла производительность труда и снизилась трудоемкость продукции?

Тема 4. Формирование и планирование численности работников предприятия.

Практическое занятие 1

Определение планового бюджета рабочего времени

Задача 1. В апреле рабочими было отработано 26400 чел.-дней. За месяц целодневные потери составили 180 чел.-дней, очередные отпуска – 840 чел.-дней, отпуска в связи с учебой – 210 чел.-дней, отпуска по беременности и родам – 105 чел.-дней, невыходы по болезни – 260 чел.-дней, невыходы по разрешению администрации – 320 чел.-дней, прогулы – 50 чел.-дней, праздничные и выходные дни – 4800 чел.-дней. Построить баланс рабочего времени в человеко-днях. Определить календарный, номинальный, полезный фонды времени, а также коэффициенты их использования.

Задача 2. Во втором квартале отчетного года отработано 66,4 тыс. чел.-дней. Всего неявок на работу было 9,4 тыс. чел.-дней, календарных дней в квартале – 91, выходных и праздничных – 16. Отработано 511, 28 тыс. чел.-часов, в том числе – 1 тыс.чел.-час. сверхурочно. Средняя

установленная продолжительность рабочего дня 7,9 часа. Определить: 1) среднюю фактическую продолжительность рабочего дня; 2) коэффициент использования рабочего дня с учетом и без учета сверхурочных часов работы; 3) коэффициент использования рабочего времени за квартал;

4) коэффициент использования среднесписочной численности рабочих.

Практическое занятие 2

Планирование численности персонала

Задача 1. Трудоемкость

производственной программы цеха на год - 235 000 нормо-час, фонд рабочего времени одного рабочего - 1785 ч, длительность рабочей смены - 7, 93 ч, плановый процент выполнения норм - 120%, Определить среднесписочную и явочную численность и коэффициент перевода одного вида численности в другой при непрерывности производства.

Задача 2. Выпуск продукции в плановом периоде увеличивается на 15%, трудоемкость снижается на 6%, выполнение норм выработки повышается на 5%, реальный фонд рабочего времени растет на 2%. Каким будет явочное число рабочих в плановом периоде, если в базисном их было 1000 человек?

Критерий	«Неудовлетворительно»	«Удовлетворительно»	«Хорошо»	«Отлично»
1. Соответствие решения сформулированным задачам	Не соответствуют	Частично соответствуют	Преимущественно соответствуют	Соответствуют
2. Степень полноты и правильность решения задачи.	Решение отсутствует	В решении имеются 3 и более ошибки	В решении имеются 1-2 ошибки (логические, практические, теоретические)	Решение дано верно и полностью
3. Степень обоснованности и аргументация решения задачи).	обоснование отсутствует или содержит грубые ошибки	обоснование содержит ошибки	обоснование проведено с учетом части материалов задачи, профессиональных знаний и информации	обоснование проведено верно на основе предоставленных материалов задачи, профессиональных знаний и информации
4.	Не соответствует	Пропущены 1-2	последователь	представлена

Соответствие профессиональному стандарту		ключевых профессиональных действий в процессе при решении задачи	ность профессиональных действий при решении задачи представлена частично	верная последовательность профессиональных действий в процессе решения задачи
--	--	--	--	---

Методические материалы, определяющие процедуру оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующие процессы формирования компетенций

3.1 Характеристика процедуры текущей и промежуточной аттестации по дисциплине

3.2 Критерии и шкала оценивания результатов изучения дисциплины во время занятий (текущий контроль успеваемости)

3.3. Критерии и шкала оценивания результатов изучения дисциплины на промежуточной аттестации

Промежуточная аттестация результатов изучения дисциплины проводится в виде зачета или экзамена.

Основанием для определения оценки на зачете служит уровень освоения обучающимся материала и формирования компетенция, предусмотренных учебным планом.

Успеваемость на зачете определяется оценками: зачтено; не зачтено.

Оценка	Критерии оценивания	Балльно-рейтинговая оценка
«Зачтено»	Обучающийся освоил компетенции дисциплины на 51-100 % и показал хорошие знания изученного учебного материала, логично и последовательно изложил и полностью раскрыл смысл предлагаемого вопроса; продемонстрировал умение применить теоретические знания для решения практической задачи; выполнил все контрольные задания, предусмотренные рабочей программой дисциплины	51-100
«Не зачтено»	Обучающийся освоил компетенции дисциплины менее чем на 51% и при ответе на предлагаемый вопрос выявились существенные пробелы в знаниях учебного материала, неумение с помощью преподавателя получить правильное решение практической задачи; не в полном объеме выполнил все контрольные задания, предусмотренные рабочей программой дисциплины	0- 50

Основанием для определения оценки на экзамене служит уровень освоения обучающимся учебного материала, умение решать практические задачи и формирования компетенция, предусмотренных учебным планом.

Успеваемость на экзамене определяется оценками: «отлично»; «хорошо»; «удовлетворительно»;

«не удовлетворительно».

Оценка «удовлетворительно» по дисциплине может выставляться и при неполной сформированности компетенций в ходе освоения отдельной учебной дисциплины, если их формирование предполагается продолжить на более поздних этапах обучения в ходе изучения других учебных дисциплин.

Оценка	Критерии оценивания	Балльно-рейтинговая оценка
«Отлично»	Обучающийся освоил компетенции дисциплины	86-100

	на всех этапах их формирования на 86-100 %, показал глубокие знания учебного материала, логично и последовательно изложил содержание ответов на вопросы билета; продемонстрировал умение иллюстрировать теоретические положения конкретными примерами и свободно выполнять экзаменационные задания; усвоил основную и ознакомился с дополнительной литературой; выполнил все контрольные задания, предусмотренные рабочей программой дисциплины	
«Хорошо»	Обучающийся освоил компетенции дисциплины на всех этапах их формирования на 61-85 %, показал глубокие знания учебного материала, логично и последовательно изложил содержание ответов на вопросы билета, но допустил несущественные неточности; продемонстрировал умение иллюстрировать теоретические положения конкретными примерами и выполнять экзаменационные задания; усвоил основную и ознакомился с дополнительной литературой; выполнил все контрольные задания, предусмотренные рабочей программой дисциплины	61-85
«Удовлетворительно»	Обучающийся освоил компетенции дисциплины на всех этапах их формирования на 51-60 %, показал знания учебного материала в объеме, необходимом для дальнейшего освоения учебных программ, но допустил погрешности в изложении ответов на вопросы билета и при выполнении экзаменационных заданий; ознакомился с основной литературой, рекомендованной программой; справился с контрольными заданиями, предусмотренными рабочей программой дисциплины	51-60
«Не удовлетворительно»	Обучающийся освоил компетенции дисциплины на всех этапах их формирования менее чем на 51 %, обнаружил пробелы в знаниях учебного материала, допустил принципиальные ошибки в выполнении контрольных заданий, предусмотренных рабочей программой дисциплины	0-50