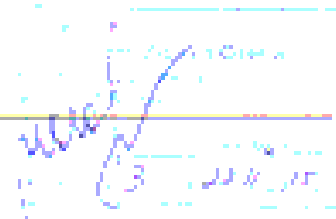


Образовательное учреждение профсоюзов
высшего образования
«Академия труда и социальных отношений»
Курганский филиал

Кафедра Экономики и управления



РАБОЧАЯ ПРОГРАММА УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ

Экономика труда

Направление подготовки : 38.03.01 « Экономика », профиль « Бухгалтерский учет, анализ и аудит ».

Форма обучения: очная

Цикл дисциплины: 6.1.3.23

рек. март. 05. 2024

Трудоёмкость дисциплины (з.е./ч.) 4 /144

Вид учебной работы	Часы	3 курс							
		Семестры							
		1	2	3	4	5	6	7	8
Аудиторные занятия (всего), в том числе:	54					54			
Лекции	18					18			
Лабораторные работы									
Практические занятия:	36					36			
Из них: текущий контроль (тестирование, коллоквиум) (ТК)									
% интерактивных форм обучения аудиторных занятий по дисциплине	от 22%					22%			
Самостоятельная работа (всего), в том числе:	54					54			
Курсовая работа: (КР)	КР					КР			
Вид промежуточной аттестации (экзамен):	36 экзамен					36 экзамен			
Общая трудоёмкость дисциплины	144 / 4					144 / 4			

СВЕДЕНИЯ ОБ ИЗМЕНЕНИЯХ В РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЕ

Рабочая программа утверждена на 2015/ 2016 учебный год со следующими изменениями:

Программа переработана
в связи с принятием ФРЭС ВО
38.03.01 "Экономика"

Протокол заседания кафедры № 4 от « 23 » января 2015 г.
Заведующий _____ кафедрой

Дудник А.В. / А.В. Дудник /

Рабочая программа утверждена на 2016/ 2017 учебный год со следующими изменениями:

Программа пересмотрена и утверждена
на 2016-2017 учебный год
в связи с изменением списка рекомендованной
литературы

Протокол заседания кафедры № 1 от « 30 » августа 2016 г.
Заведующий _____ кафедрой

Дудник А.В. / А.В. Дудник /

Рабочая программа утверждена на 20__ / 20__ учебный год со следующими изменениями:

Протокол заседания кафедры № _____ от « _____ » _____ 20__ г.
Заведующий _____ кафедрой

Рабочая программа составлена:

- с учётом требований Федерального Государственного образовательного стандарта высшего образования к минимуму содержания и уровню подготовки выпускников по направлению «Экономика»;
- на основании учебного плана подготовки бакалавров по данному направлению, профилю «Бухгалтерский учет, анализ и аудит»

Рабочую программу разработал:

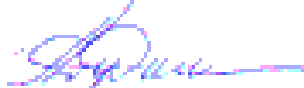
 /С.П. Рушкова/

Программа утверждена на заседании кафедры



Протокол № 4 «25» декабря 2015 г.

Заведующий кафедрой

 /А. В. Дудник/

1 Место дисциплины в структуре ООП ВО: Б1.Б.23

Дисциплина «Экономика труда» относится к дисциплинам базовой части подготовки бакалавров по направлению «Экономика».

В изучении данной дисциплины студент опирается на знания, полученные им при изучении следующих дисциплин:

- экономика организации,
- микроэкономика,
- макроэкономика,
- статистика,
- история экономических учений.

До начала изучения данной дисциплины студент должен знать:

- 1) организационно-правовые основы функционирования предприятия;
- 2) основные показатели эффективности деятельности предприятия;
- 3) основные подходы к анализу социально-экономических показателей;
- 4) основные законы макроэкономического развития;
- 5) основные направления управленческой деятельности и т.д.

До начала изучения данной дисциплины студент должен уметь:

- 1) анализировать показатели деятельности предприятия, организации, фирмы;
- 2) рассчитывать показатели уровня и динамики социально-экономических показателей на уровне организации;
- 3) сопоставлять теоретические знания по изученным дисциплинам с практическими примерами из реальной действительности и т.д.

Полученные на первом и втором курсе знания, умения и навыки являются основой для успешного освоения дисциплины «Экономика труда».

2 Цели и задачи освоения дисциплины

Цель дисциплины:

Изучение экономических закономерностей построения и осуществления трудовых процессов, факторов и условий их эффективности, экономических отношений людей, возникающих по поводу использования труда в масштабе страны, отрасли, региона, на предприятиях, в организациях, учреждениях.

Задачи дисциплины:

- исследование человеческих ресурсов для труда;
- изучение, установление и обоснование показателей эффективности труда;

- рассмотрение вопросов организации оплаты и материального стимулирования труда;
- изучение вопросов внутрипроизводственного планирования труда.

3 Требования к результатам освоения дисциплины:

Процесс изучения дисциплины направлен на формирование следующих компетенций:

Уметь:

- представлять результаты аналитической и исследовательской работы в виде выступления, доклада, информационного обзора, аналитического отчета, статьи;
- осуществлять выбор инструментальных средств для обработки экономических данных в соответствии с поставленной задачей;
- анализировать результаты расчетов и обосновывать полученные выводы;
- уметь находить и оценивать новые рыночные возможности и формулировать бизнес-идею.

Владеть:

- навыками самостоятельной работы, самоорганизации и организации выполнения заданий;
- современными методиками расчета и анализа социально-экономических показателей, характеризующих экономические процессы и явления на макро и микро уровне.

Демонстрировать способность и готовность:

- выполнять необходимые для составления экономических разделов планов расчеты, обосновывать их и представлять результаты работы в соответствии с принятыми в организации стандартами;
- осуществлять сбор, анализ и обработку данных, необходимых для решения поставленных экономических задач;
- критически оценить предлагаемые варианты управленческих решений и разработать и обосновать предложения по их совершенствованию с учетом критериев социально-экономической эффективности, рисков и возможных социально-экономических последствий.

В результате освоения дисциплины формируются компетенции: ОК- 1, ОК-6;

ОПК-2; ПК-1, ПК -2, ПК-3, ПК-7, ПК-11

Общекультурные:

ОК-1- способность использовать основы философских знаний для формирования мировоззренческой позиции;

ОК-6 –способность использовать основы правовых знаний в различных сферах деятельности

Общепрофессиональные:

ОПК-2 –способность осуществлять сбор, анализ и обработку данных, необходимых для решения профессиональных задач.

Профессиональные:

ПК-1–способность собрать и проанализировать исходные данные, необходимые для расчёта экономических и социально-экономических показателей, характеризующих деятельность хозяйствующих субъектов;

ПК-2- способность на основе типовых методик и действующей нормативно-правовой базы рассчитать экономические и социально-экономические показатели, характеризующие деятельность хозяйствующих субъектов;

ПК-3 способность выполнять необходимые для составления планов расчёты, обосновывать их и представлять результаты работы в соответствии с принятыми в организации стандартами;

ПК-7 способность, используя отечественные и зарубежные источники информации, собрать необходимые данные , проанализировать их и подготовить информационный обзор и (или) аналитический отчёт.

ПК-11 способность критически оценивать предлагаемые варианты управленческих решений и разработать и обосновать предложения по их совершенствованию с учётом критериев социально-экономической эффективности, рисков и возможных социально-экономических последствий.

4 Образовательные результаты освоения дисциплины, соответствующие определенным компетенциям

В результате освоения дисциплины обучающийся должен демонстрировать следующие результаты образования:

1. ОК – Общекультурные компетенции

Индекс компетенции (ОК)	Образовательный результат (указывается формируемые образовательные результаты в рамках соответствующих компетенций)
-------------------------	---

ОК-1	Знать: -элементы синтеза и анализа научных закономерностей, -философские законы развития общества, -эволюцию взглядов об основах развития социально-экономических систем, -элементы обобщения научных концепций, -сущность теорий, связанных с экономикой и социологией труда, Уметь: -обобщать и обосновывать выводы по концепциям экономики труда, -выстраивать систему выбора эффективной модели экономики труда Владеть: - навыками и методами принятия решений по формированию эффективной модели экономики труда и определения показателей эффективности труда
ОК-6	Знать: - закономерности функционирования современной экономики труда на макро и микро – уровнях, -основы правовых знаний в области экономики труда и предпринимательства - основные нормативно-правовые документы, регулирующие трудовую сферу. Уметь: -проводить анализ социально-экономических процессов в трудовой сфере с учётом законодательно-нормативной базы, - применять нормативно-правовую документацию в регулировании социально-трудовых отношений. Владеть: - навыками анализа социально-экономических показателей (страны, региона, хозяйствующего субъекта) с позиции соблюдения законодательно-нормативной базы, - информацией об изменении законодательства в сфере труда, - навыками использования нормативно-правовых документов в сфере труда.

2. ОПК- Общепрофессиональные компетенции

ОПК-2	Знать: - основные понятия, категории, статистические показатели для решения профессиональных задач по дисциплине. Уметь: - осуществлять сбор, анализ и обработку данных для решения профессиональных задач по экономике труда Владеть: - навыками сбора и обобщения информации для расчета основных показателей по экономике труда.
-------	--

3.ПК- Профессиональные компетенции

Индекс компетенции (ПК)	Образовательный результат (указывается формируемые образовательные результаты в рамках соответствующих компетенций)
ПК-1	Знать: - основные понятия, категории, статистические данные для расчета основных показателей по дисциплине. Уметь: - осуществлять сбор, анализ технико-экономических данных для расчета основных показателей по дисциплине: показателей уровня жизни населения, уровня заработной платы населения, уровня производительности труда и др. Владеть: - навыками сбора и обобщения информации для расчета основных показателей по

	экономике труда.
ПК-2	Знать: - методику расчета показателей производительности труда. - методы определения численности персонала, - методику расчета заработной платы работников. Уметь: - определять показатели производительности труда, - рассчитывать трудоемкость производственной программы, - определять численность персонала в зависимости от его категорий, - определять заработную плату работников при применении различных форм и систем оплаты труда. Владеть: - методикой определения уровня и динамики производительности труда работников организации, - методикой определения трудоемкости производственной программы, - приемами расчета численности персонала, - методами расчета заработной платы при применении различных форм и систем оплаты труда.
ПК-3	Знать: - показатели и методы планирования показателей производительности труда, - показатели и методы планирования численности персонала, - показатели и методы планирования фонда оплаты труда, - показатели и методы планирования фонда рабочего времени, - методы планирования средней заработной платы различных категорий работников. - показатели уровня жизни населения, - показатели эффективности труда, - факторы роста производительности труда, Уметь: - рассчитывать плановые показатели производительности труда, - рассчитывать плановый фонд оплаты труда, - планировать численность персонала, - планировать среднюю заработную плату различных категорий работников, - рассчитать баланс рабочего времени одного работающего, - выявлять проблемы при планировании основных трудовых показателей - проводить анализ показателей уровня жизни населения, - проводить анализ показателей эффективности труда, - проводить анализ фонда оплаты труда по категориям работающих, - проводить анализ показателей заработной платы (по категориям, по субъектам РФ, по отраслям), - проводить анализ уровня и динамики трудовых показателей организации, - проводить анализ фонда рабочего времени. Владеть: - навыками планирования показателей производительности труда, - методами расчета потребности в персонале, - методами планирования средств на оплату труда, - навыками планирования фонда рабочего времени, - методами планирования зарплаты различных категорий работников - методикой определения эффективности показателей уровня жизни населения, - методикой определения эффективности использования рабочего времени, - методикой определения эффективности использования средств на оплату труда, - методикой определения эффективности использования персонала организации.

ПК-7	Знать: - современный отечественный и зарубежный опыт в повышении эффективности труда, - передовой опыт прогрессивных форм оплаты труда в стране и за рубежом. Уметь: - использовать современный отечественный и зарубежный опыт по обеспечению роста производительности труда, - использовать современный отечественный и зарубежный опыт организации оплаты труда. Владеть: - навыками применения эффективных систем и форм оплаты труда, систем премирования работников, - навыками применения информации по резерва роста производительности труда.
ПК-11	Знать: - методы совершенствования показателей эффективности труда, - методы совершенствования показателей эффективности использования персонала и средств на оплату труда с учётом критериев социально-экономической эффективности Уметь: - рассчитать показатели эффективности труда, - рассчитать показатели эффективности использования персонала, - рассчитать показатели эффективности использования средств на оплату труда. Владеть: - методикой расчета и обоснования показателей эффективности труда, - методикой расчета и обоснования эффективности использования персонала, - методикой расчета и обоснования эффективности использования средств на оплату труда

5 Матрица соотнесения тем/разделов учебной дисциплины и формируемых в них профессиональных и общекультурных компетенций

Шифр раздела, темы дисциплины	Наименование раздела, темы дисциплины	Коли - чество часов	Компетенции										Общее количество компетен ций
			Общекуль- турные			Профессиональные							
			ОК- 1	ОК- 6	ОПК- 2	ПК- 1	ПК- 2	ПК- 3	ПК- 7	ПК- 11			
Т1	Понятие о труде и его роли в развитии человека и общества	8	+	+	+	+	+	+	+	+		0,2	
Т2	Персонал предприятия, его состав	16	+	+	+	+	+	+	+	+		0,4	
Т3	Показатели эффективности труда	24	+	+	+	+	+	+	+	+		0,7	
Т4	Рынок труда и занятость населения	20	+	+	+	+	+	+	+	+		0,5	
Т5	Организация оплаты труда	68	+	+	+	+	+	+	+	+		2	
Т6	Организация социального партнёрства в области труда	8	+	+	+	+	+	+	+	+		0,2	
Итого:		144										4	

6 Тематическое планирование

6.1 Распределение учебных занятий по разделам

Шифр раздела,	Наименование раздела, темы дисциплины	Количество часов по видам учебных занятий
---------------	---------------------------------------	---

темы дисциплины		лекции	Практические занятия	Самостоятельная работа
Т1	Понятие о труде и его роли в развитии человека и общества	2	2	4
Т2	Персонал предприятия, его состав	2	4	10
Т3	Показатели эффективности труда	2	6	16
Т4	Рынок труда и занятость населения	2	6	12
Т5	Организация оплаты труда	8	16	44
Т6	Организация социального партнёрства в области труда	2	2	4
	Итого:	18	36	90

6.2 Содержание лекционных занятий

Тема 1. Понятие о труде и его роли в развитии человека и общества

1. Сущность труда и формы его проявления
2. Предмет и объекты экономики труда.
3. Содержание и характер труда.

Тема 2. Персонал предприятия, его состав

1. Персонал предприятия, структура, категории
2. Формирование и планирование численности работников предприятия

Тема 3. Показатели эффективности труда

1. Понятие производительности, интенсивности и эффективности труда.
2. Факторы изменения производительности труда и резервы ее роста.

Тема 4. Рынок труда и занятость населения

1. Рынок труда, как объект исследования экономики труда.
2. Занятость населения и безработица, как основополагающие характеристики рынка труда.
3. Качество и уровень жизни населения.
4. Дифференциация денежных доходов.

Тема 5. Организация оплаты труда

1. Сущность и функции заработной платы, основные принципы.
2. Тарифная система оплаты труда.
3. Формы и системы оплаты труда.
4. Премияльные системы: их сущность, показатели премирования
5. Бестарифный подход к оплате труда.

6. Формирование и распределение средств на оплату труда работников.
7. Групповая (коллективная) оплата труда.
8. Оплата труда работников организаций бюджетной сферы.
9. Современные системы оплаты труда.

Тема 6. Организация социального партнёрства в области труда

1. Социально-трудовые отношения и социальное партнёрство
2. Взаимодействия работников и социальных групп на предприятии

6.3 Содержание практических занятий

Тема 1. Понятие о труде и его роли в развитии человека и общества

1. Вопросы для обсуждения (доклад):
2. Тест.

Тема 2. Персонал предприятия, его состав

1. Решение задач.
2. Тест.

Тема 3. Показатели эффективности труда

1. Решение задач.
2. Тест.

Тема 4. Рынок труда и занятость населения

1. Вопросы для обсуждения (доклад)
2. Тест.

Тема 5. Организация оплаты труда

1. Вопросы для обсуждения (доклад)
2. Решение задач.
3. Тест.

Тема 6. Организация социального партнёрства в области труда

1. Вопросы для обсуждения (доклад)
2. Тест.

6.4 Содержание самостоятельной работы студентов

Шифр СРС	Виды самостоятельной работы студентов	Наименование и содержание	Трудовые мощности,	Виды контроля
-------------	--	---------------------------	-----------------------	------------------

	(СРС)		часы/з.е.	СРС
С1	Углубленное изучение разделов, дисциплины лекционного курса тем	С1.Т1 Понятие о труде и его роли в развитии человека и общества	6/0,16	Опорный конспект глав учебника
		С1.Т2 Персонал предприятия, его состав		
		С1.Т3 Показатели эффективности труда		
		С1.Т4 Уровень жизни населения и его показатели		
		С1.Т5 Организация оплаты труда		
		С1.Т6 Основы функционирования рынка труда		
С2	Написание рефератов по темам, не вошедшим в лекционный курс	С2.Т1 Понятие о труде и его роли в развитии человека и общества	10/0,28	Выполнение и защита рефератов
		С2.Т2 Персонал предприятия, его состав		
		С2.Т3 Показатели эффективности труда		
		С2.Т4 Уровень жизни населения и его показатели		
		С2.Т5 Организация оплаты труда		
		С2.Т6 Основы функционирования рынка труда		
С3	Подготовка практическим занятиям, семинарам, текущий и рубежный контроль	С3.Т1 Понятие о труде и его роли в развитии	10/0,28	Выполнение практических заданий, выступление в ходе семинарских занятий, тестирование, контрольная работа.
		С3.Т2 Персонал предприятия, его состав		
		С3.Т3 Показатели эффективности труда		
		С3.Т4 Уровень жизни населения и его показатели		
		С3.Т5 Организация оплаты труда		
		С3.Т6 Основы функционирования рынка труда		
С4	Выполнение домашних, расчетных, курсовых работ	С4.Т1 Понятие о труде и его роли в развитии	10/0,28	Выполнение письменных домашних заданий, расчетных работ, выполнение и защита курсовых работ.
		С4.Т2 Персонал предприятия, его состав		
		С4.Т3 Показатели эффективности труда		
		С4.Т4 Уровень жизни населения и его показатели		
		С4.Т5 Организация оплаты труда		
		С4.Т6 Основы функционирования рынка труда		
С5	Подготовка промежуточной аттестации по дисциплине (экзамен)	С5.Т1 Понятие о труде и его роли в развитии	54/1,5	Контрольный тест Экзамен
		С5.Т2 Персонал предприятия, его состав		
		С5.Т3 Показатели эффективности труда		
		С5.Т4 Уровень жизни населения и его показатели		
		С5.Т5 Организация оплаты труда		
		С5.Т6 Основы функционирования рынка труда		
		Итого:	90/2,5	

7 Фонд оценочных средств

7.1 Оценочные средства

Система балльно - рейтинговой оценки знаний является основным инструментом оценки работы студента в процессе учебной и научной деятельности. Основной целью

балльно - рейтинговой системы (БРС) является определение уровня качества и успешности освоения студентом учебной дисциплины. БРС является одним из основных элементов управления учебным процессом и предназначена для регулярного оценивания качества его результатов. Она позволяет реализовывать механизмы обеспечения качества и оценку результатов обучения, активизировать учебную и внеучебную работу студентов.

7.1.1 Балльно-рейтинговая система оценки работы студентов

Наименование		Содержание							
1	Распределение баллов за семестры по видам учебной работы, сроки сдачи учебной работы	Распределение баллов за 3 семестр							
		Вид УР:	Посещение лекций	Работа на практических занятиях	Наименование оценочного средства			НИРС	Промежуточная аттестация (Экзамен)
					Доклад	Тест (Рубежный контроль 1)	Курсовая работа (Рубежный контроль 2)		
		Балльная оценка:	1 балл	1 балл	4 баллов	4 баллов	6 баллов	20	30
		Примечание:	За прослушанную 2-х часовую лекцию. Максимум 18 баллов	За 2-часовое практическое занятие (в зависимости от активности) Максимум 18 баллов	Минимум 2 балла Максимум 4 баллов	Минимум 2 балла Максимум 4 баллов	Минимум 4 балла Максимум 6 баллов	Максимум 20 баллов	Минимум 15 балла Максимум 30 баллов
2	Критерий пересчета баллов в традиционную	51-74 –удовлетворительно;							

	оценку по итогам работы в семестре и зачета	75-87 – <i>хорошо</i>; 88-100 – <i>отлично</i>.
3	Критерии допуска к промежуточной аттестации, возможности получения автоматического зачета по дисциплине, возможность получения бонусных баллов	Для допуска к промежуточной аттестации (экзамен) студент должен набрать по итогам текущего контроля не менее 50 баллов и должен выполнить все практические работы. Для получения экзаменационной оценки «автоматически» студенту необходимо набрать за семестр следующее минимальное количество баллов: - 60 для получения «автоматически» оценки «удовлетворительно» в семестре. По согласованию с преподавателем студенту, набравшему минимум 68 баллов, могут быть добавлены дополнительные (бонусные) баллы за активное участие в научной и методической работе, оригинальность принятых решений в ходе выполнения практических работ и выставлена за экзамен «автоматически» оценка «хорошо» или «отлично».
4	Формы и виды учебной работы для неуспевающих (восстановившихся на курсе обучения) студентов для получения недостающих баллов в конце семестра	В случае если к промежуточной аттестации набрана сумма менее 50 баллов, студенту необходимо набрать недостающее количество баллов за счет выполнения дополнительных заданий до проведения зачета. При этом необходимо проработать материал всех пропущенных практических занятий. Формы дополнительных заданий (назначаются преподавателем): - выполнение и защита отчетов по пропущенным практическим занятиям; - выполнение и защита пропущенных практических занятий (при невозможности дополнительного проведения практического занятия преподаватель устанавливает форму дополнительного задания по тематике пропущенного практического занятия для самостоятельного выполнения студентом); - прохождение контрольного тестирования. Ликвидация академических задолженностей, возникших из-за разности в учебных планах при переводе или восстановлении, проводится путем выполнения дополнительных заданий, форма и объем которых определяется преподавателем.

7.1.2 Оценочные средства:

1 Темы докладов:

1. Резервы роста производительности труда в российской экономике.
2. Динамика показателей производительности труда в экономике Курганской области (либо по отдельной отрасли)
3. Производительность труда и ее место в системе показателей экономической эффективности производства.
4. Сущность процесса повышения производительности труда в материальном производстве, его социально-экономические условия и значение.
5. Организационные (социальные) факторы роста производительности труда.
6. Анализ условий применения различных методов измерения выработки продукции.
7. Измерение производительности труда в зарубежных странах.
8. Понятие "уровень жизни". Система показателей, характеризующих уровень жизни. Стоимость жизни, качество жизни.
9. Конвенции и Рекомендации МОТ: общепринятые международные нормы и стандарты для оценки уровня жизни. Инфляция и уровень жизни.
10. Потребительская корзина, прожиточный минимум, бюджет прожиточного минимума, минимальный потребительский бюджет: виды, методы определения, назначение, использование.
11. Доходы и расходы населения. Виды и структура доходов и расходов населения в период развития рыночных отношений в России.
12. Минимальные социальные гарантии государства: минимальная заработная плата, пенсия и пособия. Конвенции и Рекомендации МОТ, регламентирующие обоснование минимальной заработной платы.
13. Изменение структуры доходов и расходов населения при переходе к рыночной экономике. Социальное партнерство и уровень жизни.
14. Особенности оплаты труда работников бюджетной сферы
15. Особенности оплаты труда государственных служащих
16. Структура и динамика денежных доходов населения РФ
17. Основные тенденции развития форм и систем оплаты труда в условиях рыночной экономики
18. Сущность, виды и эволюция денежных доходов населения в современных экономических условиях развития России.
19. Заработная плата и реализация ее основных функций в современных экономических условиях развития России.

20. Тарифная система оплаты труда: сущность, структура, назначение, порядок разработки в условиях разных моделей управления экономикой.
21. Сущность, условия применения и перспективы использования форм заработной платы.
22. Анализ динамики и соотношения средней заработной платы по важнейшим отраслям экономики России.
23. Особенности оплаты труда на предприятиях малого и среднего бизнеса.
24. Исследование проблем действующих систем оплаты труда и стимулирования персонала в современных условиях.

2 Практические задачи:

Задание 1

На начало рабочего дня численность работников цеха составила 130 чел., из них: 3 чел. находились в командировке, 7 чел. Были больны, 14 чел. – в очередном отпуске, 5 чел. – в учебном отпуске и 2 чел. – в частично оплачиваемом отпуске по уходу за ребенком.

В течение дня были приняты 5 токарей, 3 фрезеровщика и 1 вспомогательный рабочий, в то же время уволились 6 фрезеровщиков, 4 токаря и 1 начальник смены.

Определить списочную численность работников цеха за этот день.

Задание 2

На обработку детали затрачивалось 18 мин., после пересмотра норма времени стала равной 15 мин. Определить рост производительности труда.

Задание 3

Затраты труда на одно изделие составили 210 чел-час. В результате внедрения новой технологии они составили 190 чел-час. Определить прирост производительности труда и снижение трудоемкости.

Задание 4

В механическом цехе количество изготовленных изделий и трудовые затраты на одно изделие характеризуются данными таблицы 9. Определить уровень и динамику производительности труда, если численность рабочих в отчетном периоде по сравнению с базисным снизилась с 310 до 300.

Изделия	Количество изделий, шт.		Трудовые затраты на одно изделие в базисном периоде, нормо-ч
	базисный период	отчетный период	
А	2500	2600	8
Б	800	900	20
В	1200	1000	10

Задание 5

На основании данных табл. 12 определить резервы роста производительности труда, образующиеся за счет ликвидации потерь в выработке, вызываемых текучестью кадров. Сделать выводы.

Задание 6

Определить резервы роста производительности труда на предприятии, если:

а) трудоемкость единицы продукции в базовом периоде была 48 нормо-ч, а в плановом году предполагается ее снизить до 35 нормо-ч за счет ввода нового оборудования;

б) в базовом периоде потери рабочего времени составили 12%, в том числе в связи с нарушением трудовой дисциплины 3,5, по организационно-техническим причинам 8,5%. В плановом периоде потери из-за нарушений устраняются полностью, а потери по организационно-техническим причинам - 70%.

в) на заводе 640 рабочих, из них 330 основных и 310 вспомогательных. В плановом периоде упраздняется инструментальный цех с численностью вспомогательных рабочих 42 чел., рабочие становятся основными.

Задание 7

Определить рост часовой и дневной выработки рабочих, а также годовой выработки рабочих и работающих по данным табл. 15.

Показатели	Базисный год	Отчетный год
1. Объем выпускаемой продукции, тыс. р.	17000	18500
2. Численность работающих, чел.	4250	4400
3. Численность рабочих, чел.	3245	3300
4. Отработано всеми рабочими, тыс. чел.-дн.	880	879
5. Отработано всеми рабочими, тыс. чел.-ч	5970	5940

Задание 8

Рабочий-токарь IV разряда отработал за месяц 23 рабочих дня. За это время он изготовил 3000 изделий А (норма выработки по III разряду 25 изделий в час), 1800 изделий Б (норма времени на операцию по IV разряду - 4 мин.) и 200 изделий В (норма времени на операцию по V разряду 10 мин.). Определить сдельный заработок рабочего за месяц, сдельный приработок рабочего и удельный вес тарифа в сдельном заработке.

Задание 9

Рабочий за месяц изготовил 240 изделий при норме времени - 0,9 нормо-ч и сдельной расценке - 5 руб. За выполнение норм выработки устанавливается премия в размере 20%

сдельного заработка, а за каждый процент перевыполнения - в размере 1,5% сдельного заработка. Отработан 21 день при 8-часовой продолжительности. Определить заработную плату рабочего за месяц.

Задание 10

При изготовлении изделия А действует сдельно-прогрессивная система оплаты труда рабочих. Вариант шкалы увеличения сдельных расценок представлен в таблице.

Выполнение норм	Увеличение расценки за выполнение операции, %
До 110	100
До 120	130
До 150	180
До 200	250

Рабочий, выполняющий одну из операций по обработке изделия А, тарифицируемую IV разрядом, с нормальными условиями труда при норме выработки 200 деталей изготовил 304 детали. Определить заработную плату рабочего за месяц. Тарифная ставка по IV разряду составила 7609 руб.

Задание 11

Взрывник рудника V разряда с дневной тарифной ставкой 30,0 р. отработал за месяц 23 смены. За выполнение плана по добыче руды премия выплачивается в размере 25% от заработка, за каждый процент перевыполнения - 1,5% заработка, за экономию материалов 90% их стоимости. План выполнен на 108%, сэкономлено на 300,0 р. Определить общий заработок взрывников.

Задание 12

Распределить заработную плату бригады, равную 16175 руб., с учетом квалификации рабочих и отработанного ими времени. Данные о присвоенных разрядах и отработанном времени приведены в таблице.

Ф.И.О	Профессия	Разряд рабочего	Часовая тарифная ставка, р.	Отработанное время, час	Тарифная зарплата за отработанное время, руб	Заработная плата к выплате, р.
Иванов	токарь	VI	4,69	168		
Петров	токарь	V	3,52	176		
Сидоров	токарь-расточник	V	3,52	176		
Павлов	фрезеровщик	IV	4,37	160		
Тихонов	строгальщик	III	3,23	128		
		-	-	-		16175

Задание 13

Определить заработную плату начальника ОТиЗ и начальника цеха, если им установлены оклады по штатному расписанию;

начальник ОТиЗ - 12500 р. плюс надбавка за выслугу лет - 25% оклада;

начальник цеха - 12300 р. плюс доплата за работу во вредных условиях труда - 12% оклада.

Премирование данной категории работников осуществляется по результатам выполнения плана по прибыли за месяц по следующей шкале.

Выполнение плана по прибыли	% премии
100	30
свыше 100 до 103	35
свыше 103 до 105	40
свыше 105 до 107	45
свыше 107 до 110	50
свыше 110	60

План по прибыли выполнен на 108,5%.

Задание 14

Определить фонд заработной платы рабочих-повременщиков по данным таблицы.

Показатели	
1. Численность рабочих-повременщиков и вспомогательных рабочих по разрядам, чел.	
II	25
III	125
IV	100
VI	30
2. Тарифный коэффициент по разрядам, ед.	
II	1,10
III	1,20
IV	1,33
VI	1,71
3. Часовая тарифная ставка I разряда, р.	50,5
4. Премия из фонда заработной платы, %	25
5. Дополнительная заработная плата, % к основной	10
6. Полезный фонд времени одного рабочего в плановом году, час.	1685

Задание 15

Состав фонда заработной платы основных рабочих цеха характеризуется данными таблицей.

Показатели	Рубли
1. Оплата по сдельным расценкам	142179
2. Премия сдельщикам	110544
3. Повременная оплата по тарифным ставкам	12576

4. Премия повременщикам	1772
5. Премия из фонда мастера	-
6. Доплата к заработной плате всего:	11708
в т.ч.	
за работу в ночное время	1342
за руководство бригадой	1207
за обучение учеников	1315
за сверхурочную работу	-
за совмещение профессий	1576
за изменение условий труда	1268
за работу в праздничные дни	-
7. Фонд заработной платы	-
8. Дополнительная заработная плата всего:	-
в т.ч.	
основные и дополнительные отпуска	15644
вознаграждение за выслугу лет	1705
за сокращение рабочего дня подросткам	1132
за внутрисменные и целодневные простои	1263
за выполнение государственных и общественных обязанностей	1643
9. Общий фонд заработной платы	-

В предстоящем периоде предполагается: фонд основной заработной платы увеличить на 6%, оплату основных и дополнительных отпусков на - 1,5%, вознаграждение за выслугу лет уменьшить на 0,5%, доплаты подросткам за сокращенный рабочий день уменьшить на 30%, оплату времени выполнения государственных и общественных обязанностей уменьшить на 35%.
Определить плановый фонд заработной платы рабочих цеха.

Задание 16

Оплата труда специалистов цеха характеризуется следующими данными.

Наименование должностей	Кол-во чел.	Оклад по штатному расписанию, р.	% премии к окладу	Доплаты за выслугу лет, в % к окладу
Начальник цеха	1	6000	50	15
Зам. начальника цеха	1	5000	45	15
Начальник смены	2	4500	40	10
Экономист	1	4000	40	10
Технолог	1	4000	40	10
Производственный мастер	4	4500	40	10

Определить годовой плановый фонд заработной платы специалистов цеха, если их оклады в соответствии с коллективным договором увеличиваются в 1,5 раза, а доплаты за выслугу лет увеличиваются на 50%.

Задание 17

В плановом периоде трудоемкость производственной программы составит 3418 тыс. норм-ч, коэффициент выполнения норм выработки 1,1, фонд рабочего времени одного рабочего - 1650

час. Определить численность основных рабочих в плановом периоде

Задание 18

На участке планируется выпуск изделий в количестве 100 тыс. штук. Норма выработки в час - 2 шт. Годовой эффективный фонд рабочего времени - 1700 час, коэффициент выполнения норм выработки - 1,15. Определить плановую численность основных рабочих.

Задание 19

Общая ремонтная сложность оборудования в цехе составляет 5000 единиц. Норма обслуживания планируется в количестве 500 единиц ремонтной сложности на одного слесаря в смену; плановый эффективный и номинальный фонды рабочего времени равны соответственно 240 и 270 дней. Определить списочную численность слесарей-ремонтников при двухсменной работе.

7.1.3 Тестовые задания для текущего контроля:

1. «Труд» - это:

- а) целенаправленная и легитимная деятельность;
- б) производство материальных и духовных благ;
- в) инстинктивная деятельность, а также деятельность не связанная с созиданием;
- г) способность удовлетворить потребности и быть востребованным.

2. Эффективность труда – это:

- а) прибыль;
- б) производительность труда;
- в) прирост национального дохода;
- г) фондоотдача;
- д) фондоемкость.

3. Методиками измерения производительности труда, являются:

- а) натуральный, стоимостной, трудовой;
- б) факторный;
- в) индексный;
- г) отраслевой, региональный;

4. Организация оплаты труда включает следующие составные части:

- а) нормирование труда;
- б) нормирование и тарифное нормирование труда;

- в) нормирование труда, тарифное нормирование труда, формы и системы оплаты труда;
- г) тарифное нормирование, формы и системы оплаты труда;
- д) формы и системы оплаты труда.

5. Премированию в организации оплаты труда отводится роль:

- а) надбавки к получаемой заработной плате;
- б) способы повышения эффективности труда и производства, увеличения заработной платы;
- в) факторы снижения прибыли предприятия и повышения зарплаты;
- г) факторы снижения себестоимости продукции и повышения прибыли предприятия.

6. Выделяют следующие факторы изменения производительности труда:

- а) материально-технические;
- б) организационно экономические;
- в) производственные;
- г) социально-психологические.

7. Система элементов тарифного нормирования оплаты труда рабочих включает:

- а) тарифные ставки, тарифные сетки;
- б) тарифные ставки, тарифно-квалификационные справочники;
- в) тарифные ставки, должностные оклады
- г) тарифные ставки, должностные оклады, тарифно-квалификационные справочники

8. Производительность труда – это:

- а) уровень электровооруженности труда;
- б) уровень автоматизации производства;
- в) способность труда за единицу рабочего времени создавать определенные потребительские стоимости;
- г) качество выпускаемой продукции.

9. НТП, как основой материально-технических факторов понимаются:

- а) комплексная механизация, автоматизация, компьютеризация промышленности;
- б) систематизация промышленности;
- в) электрификация промышленности
- г) внедрение новых технологий;
- д) химизация промышленности.

10. Дифференциация заработной платы объясняется:

- а) несовершенной конкуренцией;
- б) ценностью и квалификацией труда;
- в) соотношением спроса и предложения на данную профессию;
- г) доходом предприятия
- д) экономическим развитием общества.

11. Методами планирования производительности труда являются:

- а) факторный;
- б) за счет снижения трудоемкости;
- в) индексный;
- г) за счет снижения материалоемкости продукции и повышения качеств.

12. Видами труда являются:

- а) свободный, принудительный;
- б) региональный, отраслевой, производственный;
- в) индивидуальный, коллективный, престижный, непрестижный;
- г) умственный, физический, тяжелый, летний.

13. Основным показателем уровня производительности труда являются:

- а) прибыль;
- б) фондовооруженность труда;
- в) фондоотдачу, фондоемкость;
- г) выработку на одного работающего.

14. Резервы роста производительности труда классифицируются следующим образом:

- а) общегосударственные;
- б) отраслевые, межотраслевые;
- в) непроизводительные;
- г) региональные.

15. Сдельная форма оплаты труда характеризуется:

- а) количеством отработанного времени;
- б) количеством изготовленной продукции;

- в) количеством оказанных услуг;
- г) расценкой за каждую единицу продукции, установленной исходя из тарифной ставки соответствующего разряда работы и нормы выработки.

16. Планирование средств на оплату труда на предприятиях осуществляется:

- а) планированием фонда основной заработной платы рабочих;
- б) планированием фонда дополнительной заработной платы;
- в) планированием средств материальной помощи, доходов по акциям и вкладам в имущество предприятия;
- г) планированием фонда основной заработной платы руководителей, специалистов и рабочих служащих;
- д) планированием фонда дополнительной заработной платы руководителей, специалистов и прочих служащих.

17. Под понятием “труд” понимается:

- а) инстинктивная деятельность, а также деятельность не связанная с созиданием;
- б) способность удовлетворять потребности и быть востребованным;
- в) целенаправленная и легитимная деятельность;
- г) производство материальных и духовных благ.

18. Под показателями производительности труда понимают:

- а) нормирование труда;
- б) рост числа работающих;
- в) выработку, трудоемкость;
- г) коэффициент сменности.

19. Внутрипроизводственные резервы роста производительности труда классифицируются следующим образом:

- а) снижение трудоемкости;
- б) интенсивность труда;
- в) улучшение использования рабочего времени;
- г) улучшение структуры кадров.

20. Повременная форма оплаты труда характеризуется:

- а) количеством услуг отработанного времени;

- б) тарифной ставкой;
- в) должностным окладом;
- г) количеством изготовленной продукции или оказанных услуг.

21. При образовании средств на оплату труда структурных подразделений предприятия используются следующие методы:

- а) в зависимости от получаемого дохода;
- б) на основе установленных расчетных цен;
- в) по коэффициенту трудового вклада;
- г) прямым счетом;
- д) за счет роста объема потребляемого сырья.

22. Какие из перечисленных признаков не относятся к содержанию труда?

- а) физический труд, умственный труд;
- б) мотивация труда;
- в) репродуктивный и творческий труд;
- г) наемный труд.

23. Какой показатель является наиболее важным обобщающим показателем экономической эффективности труда? укажите правильный ответ.

- а) прибыль;
- б) фондовооруженность;
- в) рентабельность;
- г) производительность;
- д) материалоемкость.

24. Какой фактор в наибольшей степени обуславливает рост производительности труда? Укажите правильный ответ.

- а) НТП;
- б) качественный состав рабочей силы;
- в) система управления.

25. Что относится к внешним факторам изменения производительности труда? Укажите правильный ответ.

- а) уровень технической вооруженности предприятия;

- б) социально-экономические условия в обществе и регионе;
- в) энерговооруженность.

26. За счет чего в последние десятилетия в промышленно развитых странах достигается экономический рост? Укажите правильный ответ.

- а) за счет участия работников предприятия в разделе прибыли;
- б) за счет того факта, что один человек может работать на нескольких работах;
- в) за счет интенсификации инновационной деятельности.

27. Характер труда отражает:

- а) профессиональную принадлежность труда;
- б) состав и сложность выполняемых работ;
- в) престижность;
- г) напряженность.

28. Показатели производительности труда на предприятии это:

- а) выработка;
- б) трудоемкость;
- в) норма прибыли;
- г) фондовооруженность.

29. Выделяют следующие основные способы измерения производительности труда:

- а) стоимостной;
- б) трудовой;
- в) натуральный;
- г) комбинированный
- д) пофакторный

30. Факторы роста производительности труд это:

- а) материально-технические;
- б) организационно-экономические;
- в) социально-психологические;
- г) административные;
- д) природно-климатические.

31. Полная занятость это:

- а) все трудоспособное население вовлечено в общественно-полезную деятельность;
- б) все желающие работать обеспечены соответствующим видом деятельности;
- в) равенство числа безработных числу свободных рабочих мест.

32. Длительная безработица предполагает срок:

- а) 5-6 месяцев;
- б) 8-18 месяцев;
- в) 20-24 месяцев.

33. Выделяют следующие политики занятости:

- а) активную;
- б) пассивную;
- в) экономическую.

34. Основные формы оплаты труда это:

- а) сдельная;
- б) повременная;
- в) денежная;
- г) натуральная.

35. С повышением уровня автоматизации производства наибольшее распространение получают следующие формы оплаты труда:

- а) контрактная;
- б) повременная;
- в) сдельная.

36. В швейном цехе косвенная сдельная система заработной платы устанавливается:

- а) швеям;
- б) наладчикам швейных машин;
- в) уборщиком помещений.

37. Аккордно-сдельная система заработной платы применяется в следующих случаях:

- а) необходимо максимально увеличить объем продукции;
- б) сократить сроки выполнения работ;

в) обеспечить максимальное качество выполняемой работы.

38. Рекомендуемое соотношение тарифной и подтарифной части заработной платы для экономики РФ:

- а) 65-35%
- б) 90-10%
- в) 50-50%

39. Величина прожиточного минимума в целом по РФ устанавливается:

- а) Советом Федерации;
- б) Государственной Думой;
- в) Правительством РФ.

40. Тарифная система включает:

- а) тарифно-квалификационные справочники;
- б) нормы труда;
- в) тарифные сетки;
- г) тарифные коэффициенты;
- д) хроноряды;
- е) тарифные ставки;
- ж) схемы должностных окладов.

41. Наиболее характерное условие применения повременной оплаты труда:

- а) возможность точно планировать и учитывать количество заготовок, обрабатываемых работником;
- б) возможность технического нормирования труда;
- в) строгая регламентация технологического процесса производственным процессом.

42. Безработным можно назвать:

- а) любого, у которого нет работы;
- б) детей и пенсионеров;
- в) человека, не имеющего работы, который ищет работу и готов к ней приступить;
- г) человека, у которого нет работы и он отчаялся ее найти;
- д) только того, кто зарегистрировался в службе занятости.

43. Производительность труда - это показатель:

- а) тяжести труда;
- б) сложности труда;
- в) эффективности труда;
- г) зарплатоемкости труда.

44. Что понимают под эффективностью труда? Укажите неправильный ответ.

- а) прибыль.
- б) производительность труда.
- в) прирост национального дохода.
- г) фондоотдача.
- д) фондоемкость.

45. Кто входит в состав экономически активного населения? Укажите правильный ответ.

- а) пенсионеры;
- б) безработные;
- в) занятые.

46. Какие показатели влияют на изменение численности населения России? Укажите неправильный ответ.

- а) трудоспособность;
- б) рождаемость;
- в) миграция.

47. Какие показатели характеризуют естественное движение населения РФ? Укажите правильный ответ.

- а) уровень жизни;
- б) рождаемость;
- в) особенности семейного уклада.

48. Занятость – это:

- а) деятельность людей ради удовлетворения своих потребностей;
- б) предоставление сферы деятельности всем желающим и способным трудиться;

в) деятельность, связанная с удовлетворением личных и общественных потребностей и приносящая заработок (доход).

49. Безработица – это:

- а) наличие в обществе неработающих людей,
- б) социально-экономическое явление, при котором нарушается равновесие между спросом и предложением, в обществе образуется избыток рабочей силы и формируется слой людей не имеющих работу;
- в) наличие в обществе граждан в трудоспособном возрасте, не имеющих возможность получить подходящую работу.

50. Что является главным показателем улучшения уровня жизни? Укажите правильный ответ.

- а) увеличение продолжительности жизни, увеличение доходов населения;
- б) увеличение доходов населения, снижение рождаемости;
- в) увеличение рождаемости, увеличение продолжительности жизни.

51. Что такое уровень жизни? Укажите правильный ответ

- а) Уровень жизни - это комплексная социально-экономическая категория, которая отражает уровень развития физических, духовных и социальных потребностей, степень их удовлетворения и условия в обществе для развития и удовлетворения этих потребностей;
- б) Уровень жизни отражает уровень развития физических, духовных и социальных потребностей и условия в обществе для развития и удовлетворения этих потребностей;
- в) Уровень жизни - это экономическая категория, которая характеризует степень удовлетворения социальных потребностей людей.

2 Курсовая работа по дисциплине

Темы курсовых работ

1. Производительность труда и пути её повышения на производстве.
2. Факторы роста производительности труда и их использование на производстве.
3. Выявление и использование резервов роста производительности труда на предприятии.
4. Эффективность использования труда на предприятии.
5. Коллективный договор и его роль в регулировании трудовых отношений на предприятии.
6. Организация оплаты труда на предприятии.
7. Формирование средств на оплату труда структурных подразделений предприятия.
8. Эффективное использование рабочего времени на предприятии – важный резерв повышения эффективности труда.
9. Организация оплаты труда работников малого бизнеса.
10. Системы премирования рабочих, специалистов и руководителей, их эффективность и пути совершенствования.
11. Повышение эффективности системы стимулирования персонала на предприятии.
12. Эффективность применения нетрадиционных систем оплаты труда.
13. Применение опыта зарубежных стран в совершенствовании организации заработной платы.
14. Оплата труда работников при контрактной системе найма.
15. Организация оплаты труда управленческого персонала.
16. Организация оплаты труда в сельском хозяйстве.
17. Организация оплаты труда государственных служащих.
18. Организация оплаты труда в образовании.
19. Организация оплаты труда в здравоохранении.
20. Организация оплаты труда в строительстве.
21. Особенности формирования и функционирования рынка труда.
22. Социально-экономическая эффективность мероприятий по совершенствованию организации труда
23. Проектирование рациональных режимов труда на предприятии.
24. Особенности формирования и развитие рынка труда молодежи.
28. Коллективно-договорное регулирование оплаты труда на предприятиях.

7.1.4 Темы НИРС:

- 1 Инновационный подход к организации оплаты труда на предприятии.
- 2 Пути повышения и резервы роста производительности труда в современной экономике.
- 3 Современные системы оплаты труда, эффективность их применения.
- 4 Политика занятости РФ, перспективы развития.

7.2 Контрольные оценочные средства

Экзамен

Завершающим этапом изучения дисциплины является экзамен.

Критериями успешной сдачи экзамена по дисциплине являются:

- усвоение теоретического материала;
- активное участие в практических занятиях; выполнение всех заданий в рамках самостоятельной работы студента; успешное выполнение тестовых заданий.

Целью итогового контроля знаний является комплексная оценка качества усвоения студентами теоретических знаний, уровня сформированности умений и навыков при освоении программы дисциплины за семестр.

По окончании изучения курса студенты обязаны сдать экзамен в строгом соответствии с учебным планом, а также утвержденной программой. Сроки проведения итогового контроля устанавливаются графиком учебного процесса.

Итоговый контроль проводится в объеме программы учебной дисциплины в устной (письменной) форме. При этом преподавателю на зачете предоставляется право задавать студенту по программе курса дополнительные вопросы.

Вопросы для экзамена:

1. Предмет курса современной экономики труда.
2. Понятие о труде, его характере, содержании и организации. Составные части трудового процесса.
3. Труд как фактор производства.
4. Роль труда в развитии человека и общества.
5. Производительность труда: сущность, социально-экономическое значение, методы определения.
6. Показатели производительности труда в экономике страны и на предприятии.
7. Факторы, влияющие на производительность труда.
8. Резервы роста производительности труда.

9. Понятие уровня жизни населения и его компонентов.
10. Система показателей уровня жизни.
11. Заработная плата: понятие, функции, виды, социально-экономическое значение.
12. Организация заработной платы на предприятии: основные задачи, принципы и составные части.
13. Планирование роста эффективности труда на предприятии.
14. Тарифное нормирование заработной платы.
15. Единый тарифно-квалификационный справочник работ и профессий рабочих, его назначение, содержание, сфера применения.
16. Сдельная формы оплаты труда и ее система. Условия эффективного применения и расчет заработка (показать на примере).
17. Сущность и условие эффективности применения повременно-премиальной системы оплаты труда рабочих и служащих. Расчет заработка (показать на примере).
18. Доплата и надбавки к тарифным ставкам и должностным окладам: виды, практика применения (показать на примере).
19. Системы оплаты труда и материальная заинтересованность.
20. Основная и дополнительная заработная плата. Факторы, определяющие соотношение основной и дополнительной оплаты труда.
21. Премии за основные результаты работы.
22. Методика определения экономической эффективности систем премирования.
23. Оплата труда работников государственной службы.
24. Особенности организации оплаты труда работников сельского хозяйства.
25. Особенности организации оплаты труда работников транспорта.
26. Особенности организации оплаты труда в торговле.
27. Особенности организации оплаты труда в строительстве.
28. Формирование и распределение коллективного заработка бригад (показать на примере).
29. Планирование труда на предприятиях: содержание и методика. Система трудовых показателей.
30. Расчет численности рабочих-сдельщиков и повременщиков (показать на примере).
31. Структура и состав работников предприятия.
32. Структура фонда заработной платы.
33. Детальное планирование фонда заработной платы.

34. Укрупненные методы планирования заработной платы.

35. Планирование (распределение) средств на заработную плату между подразделениями предприятия.

36. Особенности разработки и применения тарифных систем организации зарплаты.

Критерии оценки итоговых знаний студента складываются из следующих показателей:

- деловой активности студента в процессе работы на лекциях и семинарских занятиях;
- соблюдением дисциплины студентов в течении учебного семестра;
- качества работы во время изучения дисциплины;
- качества и полноты ответов на экзамене.

Критерии оценки знаний студентов на экзамене:

1. «Отлично» - студент владеет знаниями предмета в полном объеме учебной программы, достаточно глубоко осмысливает дисциплину; самостоятельно, в логической последовательности и исчерпывающе отвечает на все вопросы билета, подчеркивает при этом самое существенное, умеет анализировать, сравнивать, классифицировать, обобщать, конкретизировать и систематизировать изученный материал, выделять в нем главное; решает задачи повышенной сложности; хорошо знает основную литературу и знаком с дополнительно рекомендованной литературой;

2. «Хорошо» - студент владеет знаниями дисциплины почти в полном объеме программы (имеются пробелы знаний только в некоторых, особенно сложных разделах); самостоятельно и отчасти при наводящих вопросах дает полноценные ответы на вопросы билета; не всегда выделяет наиболее существенное, не допускает вместе с тем серьезных ошибок в ответах; умеет решать легкие и средней тяжести ситуационные задачи; знание основной литературы и знакомство с дополнительно рекомендованной литературой;

3. «Удовлетворительно» - студент владеет основным объемом знаний по дисциплине; проявляет затруднения в самостоятельных ответах, оперирует неточными формулировками; в процессе ответов допускаются ошибки по существу вопросов. Студент способен решать лишь наиболее легкие задачи, владеет только обязательным минимумом методов исследований.

4. «Неудовлетворительно» - студент не освоил обязательного минимума знаний предмета, не способен ответить на вопросы билета даже при дополнительных наводящих вопросах экзаменатора.

Оценивается качество устной и письменной речи при выставлении оценки.

8 Образовательные технологии

Шифр раздела, темы дисциплины	Наименование раздела, темы дисциплины	Активные и интерактивные методы и формы обучения	Трудоемкость, часы (кол-во часов по разделу (теме) отводимое на занятия в интерактивной форме)
T1	Понятие о труде и его роли в развитии человека и общества	Опережающая самостоятельная работа	1
T2	Персонал предприятия, его состав	Проблемная лекция	2
T3	Показатели эффективности труда	Поисковый метод	2
T4	Уровень жизни населения и его показатели	Проблемная лекция ,Метод Case-study	2
T5	Организация оплаты труда	Обучение на основе опыта, семинар–диспут, лекция провокация	8
T6	Основы функционирования рынка труда	Метод проектов, Метод Case-study	2
Итого:			16
Интерактивных занятий от объема аудиторных занятий %			22%

9 Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины:

9.1 Основная литература:

- 1.Мазин А.Л. Экономика труда.- М.: ЮНИТИ-ДАНА,2012.- 623с.- Режим доступа: <http://www.biblioclub.ru/>.
2. Сарабский, А. А. Экономика труда: учеб. пособие. – Екатеринбург: Урал. аграр. изд-во, 2013. – 156 с.
- 3.Скляревская В. А. Организация, нормирование и оплата труда на предприятии: учебник. - М.: Дашков и К, 2012. - 340 с.- Режим доступа: <http://www.biblioclub.ru/>.
- 4.Социально-трудовые отношения, рынок труда и занятость персонала: учеб.-практ. пособие / под ред. А.Я. Кибанова.- М.: Проспект, 2012.- 64с.
- 5.Экономика труда: учеб. пособие / В. А. Вайсбурд. – М. : Омега-Л, 2011. - 375 с.

9.2 Дополнительная литература:

I Нормативно-правовые документы

1. Конституция РФ.
2. Трудовой кодекс Российской Федерации.
3. Федеральный закон «О минимальном размере оплаты труда в РФ».
4. Федеральный закон «О прожиточном минимуме в РФ».
5. Федеральный закон «О потребительской корзине в целом по РФ».
6. ФЗ «Об упорядочении оплаты труда работников организаций бюджетной сферы».
7. Устав МОТ и Регламент Международной конференции труда.

II Научно-методическая литература

1. Адамчук В.В., Ромашов О.В., Сорокина М.Е. Экономика и социология труда. – М.: ЮНИТИ, 2008. – 344 с.
2. Адамчук В.В., Кокин Ю.П., Яковлев Р.А. Экономика труда. – М.: Финстатинформ, 2008. – 431 с.
3. Анализ и моделирование трудовых показателей / под ред. проф. А.И. Рофе. – М.: МИК, 2006. – 253 с.
4. Ахиллов Г.А. Социальные аспекты экономической реформы в России. – М.: ТЕИС, 2007. – 218 с.
5. Волгин Н.А. Японский опыт решения экономических и социально - трудовых проблем. – М.: Экономика, 2006. – 345с.
6. Доходы и заработная плата: проблемы формирования, распределения, регулирования / под ред. Н.А. Волгина. – М.: РАГС, 2007. – 341 с.
7. Жуков А.Л. Регулирование и организация оплаты труда.- М.: МИК, 2007.- 336 с.
8. Костин Л.А. Российский рынок труда: вопросы теории, истории, практики. – М., 2008. – 356 с.
9. Левашов В.И. Социальная политика доходов и заработной платы. – М.: Центр экономики и маркетинга, 2007. – 218 с.
10. Одегов Ю.Г., Руденко Г.Г., Митрофанов Н.Г. Рынок труда и социальное партнерство. – М.: Хронограф, 2008. – 210с.
11. Организация и нормирование труда/ под ред. В.В. Адамчука. – М.: Финстатинформ, 2007. – 215 с.
12. Ракоти В.Д. Заработная плата и предпринимательский доход. – М.: Финансы и статистика, 2007. – 185с.

13. Рожкова В.В. Управление производительностью труда. – М.: Институт труда, 2006. – 201с.
14. Рофе А.И., Стрейко В.Т., Збышко Б.Г. Экономика труда. – М.: МИК, 2005. – 248 с.
15. Территориальные проблемы социальной политики. – М.: Гос. ун-т – Высшая школа экономики, 2007. – 225с.
16. Экономика труда и социально-трудовые отношения / под ред. Г.Г. Меликьяна, Р.П. Колосовой. – М.: Изд-во МГУ, 2006. – 764 с.
17. Экономика труда/ под ред.Н.А. Волгина, Ю.Г. Одегова. – М.: ЭКЗАМЕН, 2006. – 736 с.

9.3 Интернет-ресурсы:

1. rosmintrud.ru – Министерство труда и социального развития РФ.
2. <http://www.rostrud.ru/> - Федеральная служба по труду и занятости (Роструд).
3. <http://www.economy.gov.ru/> Министерство экономического развития РФ.
4. <http://www.gks.ru/> - Федеральная служба государственной статистики (Росстат).
5. <http://www.chelt.ru/> - сайт журнала «Человек и труд».