

Автономная некоммерческая образовательная организация высшего образования
«Сибирский институт бизнеса и информационных технологий»



РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ
«Экономика и социология труда»

(протокол решения Ученого совета № 4/Д от 11.01.2021 г.)

Направление подготовки
38.03.03 Управление персоналом

Направленность
«Управление персоналом организации»

Квалификация выпускника
«бакалавр»

Форма обучения (год набора)
очная (2021, 2022)
очно-заочная (2021, 2022)
заочная (2021, 2022)

Рабочая программа дисциплины «Экономика и социология труда».

Автор(ы):

старший преподаватель



Ю.Н. Ан

Рецензент(ы): Конорева Т.В., доцент, декан факультета «Экономики и управления» Омского филиала ФГОБУ ВО «Финансовый университет при Правительстве РФ», к.э.н.

Рабочая программа рассмотрена руководителем ОПОП:



Н.С. Ермакова

Рабочая программа одобрена Ученым советом института (протокол № 4/Д от 11 января 2021 г.)

(с изменениями и дополнениями от 01 сентября 2021 г., протокол решения УС № 1)

(с изменениями и дополнениями от 26.01.2022 г., протокол решения УС № 6)

Нормативно-правовую базу разработки рабочей программы дисциплины составляют:

- Федеральный государственный образовательный стандарт высшего образования - бакалавриат по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом (приказ Минобрнауки России от 12.08.2020 г. № 955)

- Приказ «Об утверждении Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по образовательным программам высшего образования – программам бакалавриата, программам специалитета, программам магистратуры» от 05 апреля 2017 г. № 301.

- Приказ «Об утверждении порядка перечней специальностей и направлений подготовки высшего образования» от 12 сентября 2013 г. № 1061.

- Основная профессиональная образовательная программа высшего образования направления подготовки бакалавриата 38.03.03 Управление персоналом (направленность «Управление персоналом организации»), утвержденная ректором 11.01.2021.

- Положение о комплектах оценочных материалов основной профессиональной образовательной программы высшего образования в АНОО ВО «Сибирский институт бизнеса и информационных технологий», утвержденное ректором 31.08.2020 г.

1. ПЕРЕЧЕНЬ ПЛАНИРУЕМЫХ РЕЗУЛЬТАТОВ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ, СООТНЕСЕННЫХ С ПЛАНИРУЕМЫМИ РЕЗУЛЬТАТАМИ ОСВОЕНИЯ ОПОП БАКАЛАВРИАТА

Цель дисциплины «Экономика и социология труда» - является подготовка бакалавров к будущей профессиональной деятельности на основе изучения общих принципов организации трудовых ресурсов, их рационального использования и планирования; теоретических подходов, определяющих современный научный взгляд на экономику и социологию труда; приобретение практических навыков по разработке мероприятий в части рационального использования и развития персонала.

Задачи дисциплины:

1. изучение трудовых ресурсов и рабочей силы, использования рабочего времени, показателей уровня и динамики производительности труда;
2. раскрытие содержания и регулирования социально-трудовых отношений в области трудовых ресурсов, рынка труда и занятости;
3. разработка принципов управления трудовыми процессами, а именно производительностью, составом и численностью работников и их оплатой;
4. исследование социальных процессов и разработка рекомендаций по их регулированию и управлению, прогнозированию и планированию, направленных на создание оптимальных условий для функционирования общества, коллектива, индивида в сфере труда

В результате освоения ОПОП бакалавриата обучающийся должен овладеть следующими результатами обучения по дисциплине:

Код и наименование компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенции	Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине
Профессиональные компетенции (ПК)		
ПК-5 Способен проводить анализ экономических показателей деятельности организации и показателей по труду	ПК-5.1 Знает экономические показатели деятельности организации и показатели по труду и методы их анализа	Знать: 1. Теоретические и методологические основы экономики и социологии труда, современные теории о труде 2. Методы расчета и анализа важнейших социально-трудовых показателей (производительность труда, заработная плата, фонд оплаты труда, численность персонала и др.)
	ПК-5.2 Умеет осуществлять сбор информации и применять методы анализа экономических показателей	Уметь: 1. Применять методы сбора исходных данных для анализа деятельности организации и показатели по труду 2. Применять методы расчета и анализа социально-трудовых показателей (производительность труда, заработная плата, фонд оплаты труда, численность персонала и др.) и принятия на этой основе управленческих решений

2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОПОП БАКАЛАВРИАТА

Дисциплина «Экономика и социология труда» входит в часть, формируемую участниками образовательных отношений, учебного плана блока «Дисциплины, модули» основной профессиональной образовательной программы (Б1.В.08).

Данная дисциплина предусмотрена учебным планом в 5 семестре по очной форме обучения, в 7 семестре по очно-заочной форме обучения, в 6 семестре по заочной форме обучения.

При изучении данного курса студенты опираются на знания и умения, полученные в результате освоения следующих дисциплин:

"Практикум по управлению персоналом"

Знания и умения, полученные в результате изучения данной дисциплины, используются в последующем для изучения:

"Аудит и контроллинг персонала"

"Выполнение и защита выпускной квалификационной работы"

"Подготовка к сдаче и сдача государственного экзамена"

"Преддипломная практика"

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

Общая трудоемкость (объем) дисциплины составляет 3 з.е., 108 ч.

Вид учебной работы	Очная форма	Очно-заочная форма	Заочная форма
	5 семестр	7 семестр	6 семестр
Общая трудоемкость дисциплины	108	108	108
Контактная работа, в том числе в электронной информационно-образовательной среде (всего):	56	38	8
Лекционные занятия	18	12	2
Практические занятия	36	24	4
Консультации	2	2	2
Самостоятельная работа обучающихся (всего), в том числе:	43	66	96
Форма промежуточной аттестации обучающегося - зачет	9	4	4

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

4.1. Разделы дисциплины (модуля) и трудоемкость по видам учебных занятий (в часах)

5 семестр, очная форма обучения

Раздел/тема дисциплины, содержание	Всего, час.	Объем часов (по видам учебных занятий)			Код индикато
		Всего, час.	Контактная работа (по учебным занятиям), час.		

			Лекции	Лабораторные работы	Практические занятия	Консультации	Самостоятельная работа, всего	Контроль	
1. Теоретические основы экономики и социологии труда	10	6	2		4		4		ПК-5.1, ПК-5.2
2. Демографическая основа формирования и функционирования рынка труда	10	6	2		4		4		ПК-5.1, ПК-5.2
3. Рынок труда и его модели	12	6	2		4		6		ПК-5.1, ПК-5.2
4. Занятость населения и безработица	12	6	2		4		6		ПК-5.1, ПК-5.2
5. Социально-трудовые отношения и их регулирование	10	6	2		4		4		ПК-5.1, ПК-5.2
6. Организация и нормирование труда	10	6	2		4		4		ПК-5.1, ПК-5.2
7. Производительность труда	12	6	2		4		6		ПК-5.1, ПК-5.2
8. Организация и регулирование оплаты труда	23	14	4		8	2	9		ПК-5.1, ПК-5.2
ВСЕГО	108	56	18		36	2	43	9	

7 семестр, очно-заочная форма обучения

Раздел/тема дисциплины, содержание	Всего, час.	Объем часов (по видам учебных занятий)						Код индикатора достижения компетенции	
		Всего, час.	Контактная работа (по учебным занятиям), час.				Самостоятельная работа, всего		Контроль
			Лекции	Лабораторные работы	Практические занятия	Консультации			
1. Теоретические основы экономики и социологии труда	10	4	2		2		6		ПК-5.1, ПК-5.2
2. Демографическая основа формирования и функционирования рынка труда	8	2			2		6		ПК-5.1, ПК-5.2
3. Рынок труда и его модели	13	4	2		2		9		ПК-5.1, ПК-5.2
4. Занятость населения и безработица	13	4	2		2		9		ПК-5.1, ПК-5.2
5. Социально-трудовые отношения и их регулирование	10	4	2		2		6		ПК-5.1, ПК-5.2

6. Организация и нормирование труда	10	4	2		2		6		ПК-5.1, ПК-5.2
7. Производительность труда	13	4	2		2		9		ПК-5.1, ПК-5.2
8. Организация и регулирование оплаты труда	27	12			10	2	15		ПК-5.1, ПК-5.2
ВСЕГО	108	38	12		24	2	66	4	

6 семестр, заочная форма обучения

Раздел/тема дисциплины, содержание	Всего, час.	Объем часов (по видам учебных занятий)						Код индикатора достижения компетенции	
		Всего, час.	Контактная работа (по учебным занятиям), час.				Самостоятельная работа, всего		Контроль
			Лекции	Лабораторные работы	Практические занятия	Консультации			
1. Теоретические основы экономики и социологии труда	10	2	2				8		ПК-5.1, ПК-5.2
2. Демографическая основа формирования и функционирования рынка труда	10	2			2		8		ПК-5.1, ПК-5.2
3. Рынок труда и его модели	13						13		ПК-5.1, ПК-5.2
4. Занятость населения и безработица	13						13		ПК-5.1, ПК-5.2
5. Социально-трудовые отношения и их регулирование	8						8		ПК-5.1, ПК-5.2
6. Организация и нормирование труда	10	2			2		8		ПК-5.1, ПК-5.2
7. Производительность труда	13						13		ПК-5.1, ПК-5.2
8. Организация и регулирование оплаты труда	27	2				2	25		ПК-5.1, ПК-5.2
ВСЕГО	108	8	2		4	2	96	4	

Формы текущего контроля – посещение и работа на лекционных и практических занятиях (собеседование, контрольная работа, дискуссия), письменное задание (реферат), практическое задание (кейс)

Форма промежуточной аттестации – зачёт.

4.2. Содержание дисциплины, структурированное по разделам (темам)

Тема 1. Теоретические основы экономики и социологии труда

Лекционные занятия 1.

Трудовая деятельность как объект и предмет социологической науки и практики. Объект и предмет исследования экономики и социологии труда. Уровни и элементы социологического анализа трудовой деятельности. Связь предмета экономики и социологии труда с другими дисциплинами социологического и несоциологического профиля. Социология профессий.

Понятие «социальные функции труда» и их содержание. Основные категории социологии труда и их содержание. Общесоциологические понятия: социально-трудовые отношения, трудовая общность, социально-трудовые нормы, трудовое поведение. Частные понятия: общественное разделение труда, характер труда, отношение к труду, удовлетворенность трудом, содержание труда и др.

Сущность, цель, задачи социологических исследований трудовой деятельности и их характеристика. Формулировка проблемы и выбор объекта исследования. Программа социологического исследования и ее разделы, требования к исследованию. Структура социологического исследования. Количественные и качественные методы проведения социологических исследований трудовой деятельности. Характеристика методов исследования (наблюдение, анализ документов, опросы)

Основные этапы становления зарубежной экономики и социологии труда. Генезис идей о труде и его роли в жизни общества. Предтечи социологии труда. Предпосылки возникновения социологии труда.

Вопросы и отчуждения и разделения труда в работах А. Смита, К. Маркса, Э. Дюркгейма, М. Вебера. Проблемы научной организации и стимулирования труда в работах Ф. Тейлора и Г. Форда. Социальная философия фордизма. Теория бюрократизма М. Вебера. Административная теория Г. Форда.

Доктрина «человеческих отношений» и Хотториские эксперименты Э. Мейо. Возникновение и развитие концепции «качества рабочей жизни» и ее содержательное наполнение. Эксперименты по «обогащению труда». Индустриальная социология. Опыт исследователей США и Западной Европы.

Основные этапы становления отечественной социологии труда. Дореволюционный этап развития социологии труда. Субъективная социология о роли общины (Н.К. Михайловский, В.В. БервиФлеровский).

Трудовая проблематика в работах М.И. ТуганБарановского, А. Лаппо-Данилевского. Марксистское направление (Г.В. Плеханов, А.А. Богданов, В.И. Ленин). Эмпирические исследования проблем труда в конце XIX – начале XX века. Возрождение российской социологии труда в 60-е гг. Исследования Е.Г. Антосенкова, Л.А. Гордона, Н.И. Лапина, В.А. Ядова и других.

Современное состояние экономики и социологии труда.

Практические занятия 2.

Тема 1. Теоретические основы экономики и социологии труда

Практические занятия

Семинар. Вопросы для обсуждения:

1. Концепции рынка труда (сущность, содержание, критика)
2. Модели рынка труда США, Японии, Швеции
3. Российская модель рынка труда
4. Проблемы пенсионной реформы. Преимущества и недостатки вносимых предложений.
5. Система государственного регулирования занятости в России. Органы, их полномочия

Тестирование

1. Система рыночных институтов, организаций и учреждений государственного сектора, общественных объединений, решающих проблемы воспроизводства рабочей силы, использования труда это:

- А) рынок труда
- Б) служба занятости
- В) система государственных предприятий
- Г) профсоюзы

2. Что является источником финансовой поддержки государственного регулирования на рынке труда:

- А) фонд социальной защиты населения
- Б) Министерство статистики и анализа
- В) расчетные счета предприятий
- Г) все ответы верны

3. К основным направлениям регулирования предложения рабочей силы относятся:

А) повышение социальной защиты населения, содействие трудоустройства незанятого населения

- Б) сокращение форм занятости
- В) сокращение рабочих мест
- Г) все варианты верны

4. Главный мотив предложения рабочей силы:

- А) получить работу, удовлетворяющую по оплате
- Б) уменьшение свободного времени человека
- В) ради престижа
- Г) мотивы отсутствуют

5. Специфика рынка труда связана:

- А) все варианты верны
- Б) с трансформацией экономики
- В) с внимательнейшим анализом тенденцией мирового рынка труда
- Г) с разработкой эффективного механизма регулирования национального рынка труда

6. Компоненты структуры рынка труда:

- А) все варианты верны
- Б) субъекты, экономические программы
- В) рыночный механизм, юридические нормы
- Г) безработица, социальные выплаты

7. Когда спрос на труд соответствует его предложению, рынок труда называется:

- А) равновесным
- Б) трудодефицитным
- В) трудоизбыточным
- Г) гибким

8. Гибкий рынок труда предполагает:

- А) высокий уровень адаптации рабочей силы к колебаниям на рынке труда
- Б) низкий уровень адаптации рабочей силы к колебаниям на рынке труда
- В) гарантированную высокую зарплату работникам и высокую занятость
- Г) свободное перемещение рабочей силы с одного предприятия на другое

9. Мировой рынок рабочей силы – это:

А) перемещение трудовых ресурсов из одной страны в другую с целью получить работу с лучшими условиями труда

- Б) обмен трудовыми ресурсами только на государственной основе между государствами
- В) торговля трудовыми ресурсами с целью обогащения
- Г) свободное перемещение рабочей силы от одних предприятий к другим внутри страны

10. Система экономических отношений между работодателями и работниками по поводу регулирования индивидуальных доходов и приближение их к общественно необходимому уровню – это определение:

- А) рынка труда
- Б) рабочей силы
- В) предложения на рынке труда
- Г) спрос на рынке труда

11. Основная цель государственной политики занятости:

- А) содействие полной, эффективной занятости
- Б) контроль передвижения населения с одного рабочего места на другое
- В) информирование населения о работодателе
- Г) обучение неграмотных сотрудников в государственных организациях

12. Вычеркнуть лишнее: функции службы занятости:

- А) выплата материальной помощи работникам с низкой заработной платой
- Б) оказание помощи трудящимся в подборе подходящей работы
- В) регистрация безработных и оказание им помощи
- Г) организация профессионального обучения, переобучение и повышение квалификации

13. Что включает в себя пассивная политика занятости:

- А) выплата пособий по безработице
- Б) переподготовка, повышение квалификации
- В) содействие в поиске работы
- Г) обеспечение занятости

14. Система социальной защиты должна гарантировать:

- А) достойное социальное существование человека, уважение его чести и достоинств
- Б) задействование всех групп населения в труде
- В) неравномерное и неравновесное распределение услуг, выплат и льгот
- Г) минимальный охват социального пространства

15. Рынок труда – это:

- А) система отношений по поводу рабочей силы
- Б) количество не занятого населения
- В) вакантные места на предприятии
- Г) производственные качества предприятия

16. Воспроизводство рабочей силы – это:

А) непрерывное восстановление и поддержание физических и умственных способностей человека, постоянное возобновление и повышение его профессионально- квалификационного и образовательного уровня

Б) социально-экономическая категория, включающая в себя исторически сложившейся специфический общественный механизм, реализующий определенный комплекс социально-трудовых отношений, способствующий установлению и соблюдению баланса интересов между трудящимися, предпринимателями и государством

В) экономическое состояние, при котором желающие работать не могут найти работу при обычной ставке заработной платы

17. Разделение рабочих мест и работников на устойчивые замкнутые секторы и зоны между, которыми крайне ограничено перемещение рабочей силы – это:

- А) сегментация рынка труда
- Б) формирование рынка труда
- В) классификация рынка труда
- Г) трудовая миграция

18. Деятельность органов государственного управления и социальных институтов, направленная на создание устойчивых количественных и качественных параметров воспроизводства населения – это:

- А) демографическая политика
- Б) демографическая наука
- В) демографическая безопасность
- Г) государственная политика занятости

19. Какие рынки труда различают по степени развития:

- А) нерегулируемый, регулируемый, частичный и организованный
- Б) нерегулируемый, регулируемый, равновесный и организованный
- В) только равновесный и организованный
- Г) все варианты не верны

20. Мировой рынок рабочей силы:

А) перемещение трудовых ресурсов из одной страны в другую с целью получить работу на более выгодных условиях

Б) экономические связи между нанимателями с одной стороны и персоналом с другой стороны

- В) регулирование занятости и безработицы
- Г) система подготовки и переподготовки кадров

21. Модель рынка труда, характеризующаяся активной политикой государства в области занятости, при этом уровень безработицы в стране минимальный – это модель

- А. американская
- Б. итальянская
- В. канадская
- Г. российская
- Д. шведская
- Е. японская

22. Модель рынка труда, характеризующаяся системой трудовых отношений, которые основываются на принципе «пожизненного найма» характерна для страны:

- А. Германии
- Б. России
- В. США
- Г. Швеции
- Д. Японии

23. Политика занятости, которая заключается в проведении мероприятий, направленных не на борьбу с безработицей, а на сглаживание негативных ее последствий называется:

- А. активная
- Б. интенсивная
- В. пассивная
- Г. сезонная
- Д. экстенсивная

24. Полное представление о структуре трудовых ресурсов дает:

- А. безработные
- Б. все ответы верны
- В. занятое население
- Г. экономически активное и неактивное население

25. К средствам труда относятся:

- А. орудия труда;
- Б. рабочее место;
- С. режим работы;
- Д. правильно 1 и 2.

Задание 1

Определите понятие «труд как экономический ресурс». Поясните соотношение понятий: «рабочая сила», «человеческий капитал», «трудоёмкий потенциал».

Задание 2. Содержание и характер труда существуют в диалектической взаимосвязи друг с другом. При этом количественное и качественное изменение в одном из них приводит к той или иной форме изменений в другом, вплоть до отрицания. Характер труда формируется преимущественно под влиянием специфики содержания труда в зависимости от уровня квалификации и интеллекта работников, доли физического и умственного труда и др.

По содержанию и характеру труд подразделяется на следующие виды:

- физический и умственный;
- индивидуальный и коллективный;
- труд наемный и частичный;
- репродуктивный и творческий;
- по желанию, необходимости и принуждению;
- разной степени сложности.

По продукту и предмету труда:

- производственный;
- управленческий;
- промышленный;
- труд научный;
- инновационный;
- инженерный;
- сельскохозяйственный;
- предпринимательский;
- транспортный и коммуникационный.

По способам и средствам труда:

- с различной степенью участия человека;
- труд ручной;
- механизированный и автоматизированный;
- низко-, средне- и высокотехнологичный.

По различию степени регламентации и условиям труда:

- тяжелый, средней тяжести и легкий;
- труд передвижной и стационарный;
- свободный и регламентированный;
- наземный и подземный;
- привлекательный и непривлекательный.

Задание: Дайте подробную характеристику видов труда по одному из представленных классификационных признаков.

Тема 2. Демографическая основа формирования и функционирования рынка труда

Лекционные занятия 1.

Население как объект научного исследования. Специфический подход к изучению населения в экономике труда. Количественные характеристики населения: численность, половозрастная структура, уровни рождаемости, смертности, средняя продолжительность жизни, сальдо миграции, относительное число браков и разводов и др. Качественные характеристики населения: уровень образования и профессионально-квалификационная структура, культурный уровень, показатели здоровья населения, структура занятых в материальном производстве и в непромышленной сфере, национально-этническая структура и др. Трудовые ресурсы как носитель трудовых отношений в обществе. Схема расчета численности трудовых ресурсов в отечественной статистической практике. Методика учета ресурсов труда Международной организации труда: экономически активное и экономически неактивное население. Трудовой потенциал как качественная характеристика трудовых ресурсов. Компоненты трудового потенциала: психофизиологические возможности участия в общественно полезной деятельности; образование и профессионализм; здоровье; творческий потенциал и активность. Трудовой потенциал общества, предприятия, работника. Процесс воспроизводства населения. Движение населения: естественное, миграционное и социальное. Режимы воспроизводства: расширенное, простое, суженное. Территориальное и профессиональное распределение трудовых ресурсов. Миграция населения, эмиграция и иммиграция. Периодическая, сезонная и маятниковая миграция. Уровень и сальдо миграции, миграционный поток. Причины и социальноэкономические последствия миграции. Государственная миграционная политика.

Практические занятия 2.

Тема 2. Демографическая основа формирования и функционирования рынка труда

Практическое занятие

Работа в микрогруппах (с численностью участников не более 5 человек) по рассмотрению и анализу конкретных ситуаций.

Кейс. Разработка стратегических решений в области демографического развития (Приложение 2)

Тема 3. Рынок труда и его модели

Лекционные занятия 1.

Условия формирования, развития и эффективного функционирования рынка труда. Сущность понятия “рынок труда”. Место рынка труда в системе рынков товаров, услуг, капитала и др. Структура рынка труда. Конъюнктура рынка труда: уравновешенная, трудодефицитная и трудоизлишняя. Совокупный рынок труда: совокупный спрос и совокупное предложение. Емкость совокупного рынка труда. Удовлетворенный спрос на труд. Текущий рынок труда. Спрос и предложение на текущем рынке труда. Открытый и скрытый рынок труда, официальная и неофициальная часть рынка труда. Субъекты отношений на рынке труда: работодатели, наемные работники, самозанятое население, лица, работающие не по найму, безработные, элементы инфраструктуры рынка труда. Особенности товара “рабочая сила”. Модель и механизм функционирования рынка труда. Государственное регулирование рынка труда. Объекты государственного регулирования рынка труда. Функции рынка труда: общественного разделения труда, информационная, посредническая, ценообразовательная, стимулирующая, оздоравливающая, регулирующая.

Практические занятия 2.

Тема 3. Рынок труда и его модели

Практические занятия

Семинар. Вопросы к обсуждению

1. В чем отличия скрытого и открытого рынков труда? В чем главные причины гипертрофии скрытого рынка труда?
3. Чем объясняются различия в напряженности на региональных рынках труда? По каким признакам можно сгруппировать региональные рынки труда?
4. Что такое инфраструктура рынка труда?
5. Чем вызваны отличия в предложении труда и уровнях безработицы для различных социально-демографических групп населения?
6. В чем отличия между излишней численностью занятых и скрытой безработицей?
7. Существует ли взаимосвязь между уровнями инфляции и безработицы?
8. Может ли существовать полная занятость?
9. Широко распространено мнение, что у безработицы в нашей стране «женское лицо». Разделяете ли Вы это мнение?
10. Какие негативные стороны скрытой безработицы Вы могли бы назвать?
11. Какой естественный уровень безработицы Вы считали бы нормальным для России?
12. Насколько Вы считаете действительной для России программу развития общественных работ как меру содействия занятости?
13. Как может влиять бюджетная (кредитно-денежная, налоговая) политика правительства на ситуацию на рынке труда?
14. Совпадает ли деление рынка труда на внутренний и внешний, на первичный и вторичный?
15. Приведите примеры работ, характерных для первичного рынка труда, и работ, характерных для вторичного рынка труда.
16. Каковы причины сегментации рынка труда?
17. Какова роль дискриминации в существовании первичных и вторичных рынков труда?
18. Приведите примеры дискриминации на рынке труда. Какие группы населения дискриминируются на рынке труда и какие виды дискриминации распространены в российской экономике, на Ваш взгляд?
19. Каковы положительные и отрицательные последствия развития гибкости рынка труда с экономической и социальной точек зрения?
20. Приведите примеры количественной и функциональной гибкости для промышленного предприятия, для консалтинговой фирмы, для университета, для театра.
21. Охарактеризуйте роль и политику государства на национальном рынке труда, ориентированном на внутренний рынок. Какие меры государственного регулирования рынка труда целесообразны в этом случае? Ответьте на этот же вопрос для национального рынка труда, ориентированного на внешний рынок.

22. Чем обусловлена необходимость регулирования трудовых отношений в рыночных условиях?
23. Каковы основные функции институтов рынка труда?
25. В чем заключаются положительные и отрицательные стороны пассивной политики на рынке труда?
26. Каковы направления активной политики на рынке труда?
27. Охарактеризуйте территориальные методы регулирования рынка труда.
- Практические задания (Приложение 3)

Тема 4. Занятость населения и безработица

Лекционные занятия 1.

Понятие занятости населения. Сферы занятости населения. Функции социальноэкономической системы занятости. Категории занятого населения. Экономическое и социальное содержание занятости. Виды занятости, продуктивная, социально-полезная, полная, эффективная и рациональная занятость, вынужденная и добровольная, первичная и вторичная занятость. Концепция глобальной занятости. Классификация видов занятости по характеру деятельности, по социальной принадлежности, по территориальному признаку, по уровню урбанизации, по профессионально-квалификационному признаку, по половозрастному признаку, по видам собственности. Формы занятости по признаку правового регулирования использования рабочей силы: регламентированная (легальная), нерегламентированная (нелегальная). Государственная политика содействия занятости населения Дифференциация методов государственного регулирования рынка труда: по объекту, по направлениям, по формам, по характеру, по содержанию, по уровню влияния и зависимости от источников финансирования. Активная и пассивная политика регулирования занятости. Способы стимулирования спроса на рабочую силу. Активные формы регулирования занятости в развитых странах: кейнсианская политика, вмешательство государства в экономические процессы, прямое стимулирование занятости, не прямое влияние на рост занятости, уменьшение предложения рабочей силы, конверсия (реорганизация оборонных отраслей), стимулирование самозанятости, содействие развитию малого и среднего бизнеса, создание гибкого рынка труда, финансовые средства. Понятие безработицы. Классификация типов безработицы: классическая, фрикционная, структурная, циклическая, добровольная, недобровольная, вынужденная, скрытая, нормальная и др.

Методика расчета уровня безработицы и уровня занятости населения. Государственные гарантии трудоспособному населению в трудоспособном возрасте. Деятельность центров занятости. Государственные гарантии, льготы и компенсации незанятому населению. Размер и условия выплаты пособия по безработице. Социально-экономические последствия безработицы.

Практические занятия 2.

Тема 4. Занятость населения и безработица

Практические занятия.

Семинар «Применение законодательства в сфере труда и социального обеспечения в условиях пандемии: международный и национальный аспекты».

Вопросы к обсуждению:

1. Социальный контракт – одна из форм государственной помощи в условиях пандемии.
 2. Решение о принудительном исполнении обязанности работодателя по выплате начисленных, но не выплаченных в установленный срок работнику заработной платы и (или) других выплат, осуществляемых в рамках трудовых отношений.
 3. Пандемия covid-19 как фактор трансформации права социального обеспечения.
 4. Проблемы обеспечения трудовой дисциплины в России в период пандемии 2020 года.
 5. Значение указов президента РФ в регулировании правоотношений в сфере социального обеспечения в условиях распространения коронавирусной инфекции.
 6. Особенности правового регулирования труда дистанционных работников в условиях пандемии.
 7. Развитие рынка труда в России в период пандемии.
- Практические задания (Приложение 4)

Тема 5. Социально-трудовые отношения и их регулирование

Лекционные занятия 1.

Сущность социально-трудовых отношений. Элементы системы социально-трудовых отношений (СТО) и их характеристика. Факторы формирования СТО. Внешние и внутренние и их характеристика. Социальное партнерство (СП) как особый тип социально-трудовых отношений, социально-правовая база СП, стороны СП, основные принципы СП, система СП, представители работников в СП. Виды соглашений в зависимости от сферы регулируемых социально-трудовых отношений. Коллективный договор и его характеристики. Разрешение коллективных трудовых споров и их урегулирование. Основные принципы разрешения конфликтов. Коллективные трудовые споры и порядок их разрешения. Служба по урегулированию коллективных трудовых споров. Забастовка как средство разрешения коллективного трудового спора.

Практические занятия 2.

Тема 5. Социально-трудовые отношения и их регулирование

Работа в микрогруппах (с численностью участников не более 5 человек) по рассмотрению и анализу конкретных ситуаций (кейс-задания) по теме.

1. Елисеева, проработавшая в НИИ «Легмаш» более 20 лет в качестве бухгалтера-экономиста, была уволена по сокращению штатов. Обратившись в службу занятости, она получила предложение поступить на работу в ООО «Закат», расположенное в том же районе города, на должность главного бухгалтера с окладом почти вдвое выше прежнего, но по срочному трудовому договору на один год. Елисеева сочла предложенную работу неподходящей, так как прежний ее трудовой договор был бессрочным.

Можно ли считать предложенную Елисеевой работу подходящей? Ответ обоснуйте.

2. Учреждение службы занятости выдало гражданину Шумилкову направление для поступления на работу в строительный трест «Стройквартира» на вакантное место инженера по технике безопасности, ранее заявленное этим трестом в службу занятости.

Однако, придя с выданным ему направлением в отдел кадров стройтреста, Шумилков получил отказ в приеме на работу в связи с тем, что на это место неделю назад был принят другой квалифицированный работник, который сам обратился к руководству стройтреста.

Имел ли право строительный трест принимать на заявленное место работника без направления службы занятости? Дайте мотивированный ответ инспектора службы занятости.

3. Студент 5-го курса Кокорев, обучающийся по очной форме в академии малого бизнеса и менеджмента, негосударственном образовательном учреждении, обращался в различные организации в целях поиска работы по специальности, но везде получал отказы. Тогда он обратился в городской центр занятости с просьбой подыскать ему подходящую работу и признать его безработным.

4. ПАО «Объединенная меднорудная компания» решило ликвидировать одну из своих шахт, расположенную в небольшом городе Зимогорске. Но по представлению областного комитета профсоюза работников горнодобывающей промышленности правительство области объявило о приостановлении на четыре месяца решения об увольнении работников, поскольку ликвидируемая шахта была в Зимогорске единственным более или менее крупным предприятием и быстро трудоустроить всех уволенных не представлялось возможным. Руководство ПАО не согласилось с решением правительства, заявив, что если бы из областного бюджета были выделены необходимые средства, то массовые увольнения можно было бы приостановить.

Дайте правовую оценку создавшейся ситуации.

5. Работник управления ПАО «Молокозавод «Белогорье» Рошин, трудившийся согласно трудовому договору в режиме ненормированного рабочего дня, в течение февраля несколько раз привлекался к работе в выходные и нерабочие праздничные дни. При получении заработной платы за февраль он обнаружил, что указанные дни ему не оплачены. Директор молокозавода разъяснил Рошину, что за работу в режиме ненормированного рабочего дня ему в соответствии с законом предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск. Работник не согласился с доводами директора и решил обратиться в суд.

Какое решение должен принять суд? Ответ обоснуйте.

6. Издательство «Заря» на время пребывания машинистки в отпуске по уходу за ребенком до достижения им 3-летнего возраста заключило срочный трудовой договор с Ириной.

Правомерны ли действия администрации издательства «Заря»?

7. В сентябре 17-летняя Ирина была принята на работу. В октябре администрация предприятия уведомила ее о том, что трудовой договор с ней расторгается, так как она не выдержала испытания.

Может ли быть установлено условие об испытании в трудовом договоре с Ириной? Можно ли с ней расторгнуть трудовой договор по этому основанию?

8. Олег проработал один месяц в ООО «Маяк» в должности продавца. При приеме на работу трудовой договор не подписывал, с приказом о его назначении на должность продавца ознакомлен не был. Через месяц директор ООО «Маяк» сказал Олегу, что с ним трудовой договор заключен не будет, он может больше не выходить на работу и на эту должность уже принят новый работник.

Правомерны ли действия директора ООО «Маяк»?

9. Администрация завода «Борец» при приеме на работу Ивана на должность сторожа потребовала от него предоставить следующие документы:

трудовую книжку,
паспорт,
характеристику с прежнего места работы,
справку о жилищных условиях.

Правомерны ли требования администрации завода?

10. В адрес администрации предприятия, где в свободное от учебы время работает 14-летняя школьница Ирина, пришло письмо из школы. В письме указывалось, что в последнее время Ирина часто пропускает уроки, особенно те, которые проходят в утренние часы, часто приходит не подготовленной к занятиям. Директор школы обращается с просьбой к администрации предприятия расторгнуть с Ириной трудовой договор.

Должен ли быть расторгнут трудовой договор?

11. Работник Воронов, работая электриком, представил руководителю организации медицинское заключение о необходимости перевода его по состоянию здоровья на более легкую работу. Руководитель согласился перевести его на работу, отвечающую требованиям медицинского заключения, однако, приказа о переводе не издал и другой работы не предоставил. Опасаясь за свое здоровье, Воронов прекратил выполнять обязанности электрика.

Как следует рассматривать период времени, в течение которого работник прежние обязанности не выполнял, а новые обязанности на него не возложили, вынужденный прогул или простой? В каких случаях работодатель вправе отстранить работника?

12. Программист Котов, работающий в организации «Зенит», подал заявление об увольнении по собственному желанию. Его последний рабочий день 23 января. Однако 15 января он заболел, временная нетрудоспособность продолжалась целый месяц. 14 февраля он вышел на работу и потребовал выдать ему трудовую книжку, указав в ней, что он уволен 14 февраля.

Определите день увольнения Котова. Допустил ли работодатель нарушения трудового законодательства в отношении Котова?

13. В текст трудового договора с Ивановым, принимаемым на должность менеджера по работе с клиентами в организацию «Факел», включили следующие положения:

- работодатель обязуется выдать работнику экземпляр должностной инструкции, начислять и выплачивать ежемесячную заработную плату;
- условия трудового договора носят конфиденциальный характер и разглашению не подлежат;
- условия трудового договора могут быть изменены по соглашению сторон путем подписания дополнительного соглашения или путем подписания нового трудового договора;
- срок испытания составляет 2 месяца, который по соглашению сторон может быть продлен еще на 2 недели.

Определите правомерность включенных положений.

14. Работодатель заключил с Ивановым срочный трудовой договор с 1 февраля по 31 марта. 25 марта Иванов обратился к работодателю с заявлением о предоставлении ему отпуска с 27 по 30 марта. Работодатель ответил отказом, указывая, что 31 марта в день увольнения, ему выплатят компенсацию за неиспользованный отпуск.

Оцените правомерность отказа работодателя в предоставлении отпуска.

15. При составлении графика отпусков в организации «Машиностроение» в отношении некоторых работников был указан календарный месяц предоставления ежегодного отпуска. Так, в отношении оператора Симкина был указан – май, экономиста Маркова – июнь- июль, несовершеннолетнего Леонова – август. У работодателя возникли вопросы: с какого дня предоставлять им ежегодный отпуск, когда издавать приказ о предоставлении им отпуска? Определенная сложность создалась в предоставлении отпуска несовершеннолетнему. Ссылаясь на ст. 267 ТК, он настаивал на предоставлении ежегодного отпуска в удобное для него время, а именно, в июне месяце.

Определите, какие действия работодателя будут правомерными.

16. Носов принят на работу в ЗАО «Звезда» слесарем 5 разряда со сдельной системой оплаты труда. Ввиду отсутствия объема работ, соответствующих 5 разряду, по поручению начальника цеха он выполнял в течение месяца работы, соответствующие 2 разряду. При получении заработной платы 17 апреля Носов обнаружил, что заработная плата начислена ему как слесарю 2 разряда. По мнению Носова, работодатель нарушил условия заключенного трудового договора, оплата его труда должна производиться в соответствии с имеющимся у него квалификационным разрядом. Определите правильность оплаты труда Носова.

17. При заключении трудового договора старшему продавцу Барановой был установлен должностной оклад. В дальнейшем директор магазина решил усовершенствовать систему оплаты труда. Зарботная плата старшего продавца Барановой была установлена в размере 10% от стоимости проданных ею товаров. Правомерно ли действие директора магазина?

18. Старший инженер Колосов работал на заводе «Нитрон» 5 лет. В течение этого времени по вине работника бухгалтерии Серовой ему ошибочно выплачивалась заработная плата ведущего инженера. Директор завода предложил Колосову возратить неправомерно полученные суммы, поскольку по приказу он принят на должность старшего инженера, а не ведущего инженера. Колосов ответил отказом, объясняя, что вины его в этом нет, а деньги им уже все потрачены.

Может ли директор завода удержать ошибочно выплаченные денежные суммы из заработной платы Колосова или Серовой?

19. По сокращению штата из вычислительного центра уволен оператор Сеницын в возрасте 66 лет. В день увольнения 10 мая ему выплачено выходное пособие и выдана трудовая книжка. 20 июня он обратился к директору вычислительного центра с заявлением о выплате ему сохраняемого среднего заработка на период трудоустройства. Директор предложил Сеницыну представить доказательства, что в течение месяца после увольнения он искал работу и не мог ее найти. По сведениям, которыми располагал директор, Сеницын после увольнения все время жил на даче и поиском работы не занимался. По мнению начальника отдела кадров, Сеницын получает трудовую пенсию по старости, поэтому средний заработок на период трудоустройства ему выплачиваться не должен.

Определите правомерность утверждений Сеницына, директора, начальника отдела кадров.

20. Новиков, работающий конструктором в проектно институте (г. Химки), был 15 мая направлен в командировку в г. Сочи на завод «Пластик», где проходило внедрение установки, проект которой был подготовлен в конструкторском бюро проектного института. Продолжительность командировки составляла один месяц. 14 июня командировка заканчивалась. В связи с тем, что у Новикова в соответствии с графиком отпусков ежегодный отпуск должен предоставляться в июне, Новиков обратился к директору проектного института с заявлением о предоставлении ему отпуска в июне после окончания командировки и получил согласие. С 15 июня ему предоставлен ежегодный оплачиваемый отпуск. После возвращения из отпуска, оформляя отчет о командировке, Новиков включил в него расходы по проезду, найму жилого помещения, дополнительные расходы.

Какие расходы, связанные со служебной командировкой, работодатель компенсирует работнику?

Тема 6. Организация и нормирование труда

Лекционные занятия 1.

Сущность понятия "Научная организация труда". Содержание организации труда на предприятии, ее основные составляющие: разделение и кооперация труда; нормирование труда; организация и обслуживание рабочих мест; формирование и использование трудового потенциала работника и организации; рационализация трудовых процессов, приемов и методов труда; создание безопасных и здоровых условий труда; укрепление дисциплины труда. Основные задачи и функции научной организации труда. Особенности организации управленческого труда. Оценка социально-экономической эффективности организации труда. Показатели социально-экономической эффективности НОТ

Сущность нормирования труда. Мера труда как объективно необходимые затраты рабочего времени. Компоненты научного обоснования нормы: техническое, экономическое, психофизиологическое и социальное обоснование. Цель, задачи и процедура нормирования труда. Классификация норм труда: норма времени, норма выработки, норма обслуживания, норма времени обслуживания, норма численности. Структура нормы времени. Штучное, штучно-калькуляционное время. Методы учета затрат рабочего времени: фотография рабочего времени, хронометраж. Направления развития нормирования труда в современных экономических условиях.

Практические занятия 2.

Тема 6. Организация и нормирование труда.

Практические занятия (Приложение 5)

Тема 7. Производительность труда

Лекционные занятия 1.

Понятие производительности труда. Основные понятия, характеризующие использование трудовых ресурсов: производительность труда; производительная сила труда; качество труда; результативность труда; экономичность затрат; интенсивность труда; стабильность труда. Производительность в узкой технической и широкой общественной концепции. Понятие живого и овеществленного (прошлого) труда. Группы факторов повышения производительности труда: научно-технологические (материально-вещественные, организационно-экономические, структурные, социально-психологические). Производительность труда как показатель экономического роста. Основные способы увеличения реального продукта и дохода. Резервы роста производительности труда. Классификации резервов роста производительности труда. Классификация и характеристика методов измерения производительности труда: натуральный, условно-натуральный, трудовой, стоимостной, метод номинальных групп, многофакторная модель измерения уровня производительности труда. Программы управления производительностью труда.

Практические занятия 2.

Тема 7. Производительность труда

Практические занятия.

Вопросы к обсуждению:

1. Связь производительности труда с эффективностью, прибыльностью, конкурентоспособностью предприятия. Производительность капитала, производительность труда, экономический закон роста производительности труда. Что отражает показатель производительности труда. Текущие показатели производительности труда в РФ и других экономически развитых странах.

2. Внутренние и внешние факторы, влияющие на производительность, их значение, степень влияния. Сравнительный анализ разных отраслей.

- Уровень эффективности организации труда.
- Степень и прозрачность государственного регулирования.
- Уровень применяемых техники и технологий, методов производства.
- Наличие и степень соответствия инженерной инфраструктуры.
- Уровень профессиональных навыков.
- Степень развития финансовой системы.
- Рыночная конъюнктура и конкуренция.

3. Возможности предприятия по увеличению производительности и ограничения.

- Эффективная организация труда: оптимизация бизнес-процессов, нормирование, организация и обслуживание рабочих мест, оптимальные режимы работы, система адаптации, документационное обеспечение рабочих процессов, создание благоприятной организационной среды, создание и корректировка систем оплаты труда, формирование и управление организационной культурой.

- Обеспечение адекватного задачам уровня профессиональных навыков: создание и поддержка эффективной системы оценки обучения персонала, развитие управленческих навыков, программы выявления и продвижения талантов.

- Методы и системы управления: организационный дизайн и структура, процессное и проектное управление, системы мониторинга и контроля показателей деятельности, анализ деятельности предприятия, ключевых бизнес-процессов предприятия, инструменты диагностики и анализа проблем. Планирование, внедрение, поддержка изменений, факторы успеха и риски.

- Процессное управление: суть и принципы процессного подхода, бизнес-процессы - выделение, описание, формирование сети процессов организации, система контроля, документирование, изменения. Возможности предприятия по повышению производительности при применении процессного управления. Проблемы внедрения и ограничения.

Практические задания:

1. Численность работников предприятия на начало года составила 1500 чел. В течение года принято 200 чел. Выбыло: на пенсию 12 чел., призвано в армию 8 чел., по сокращению штатов - 120 чел., в связи с окончанием договора - 20 чел., по собственному желанию - 20, за прогул - 5. Рассчитать показатели: оборота по приему, по выбытию, сменяемости, стабильности и текучести кадров.

2. Среднесписочная численность работников - 2000 чел. За год уволены по собственному желанию 120 чел., за прогул - 8. Рассчитать коэффициент текучести кадров. Какой возможен дополнительный выпуск продукции при снижении текучести на 40%. Потери времени в расчете на 1 увольнение 18 дней, средняя дневная выработка работника - 150 руб.40

3. Рассчитать численность рабочих-сдельщиков на одном из участков основного производства, если технологическая трудоёмкость производственной программы составляет 1560 тыс. нормо-часов, плановое выполнение норм 118%, фонд рабочего времени на одного рабочего 1780 часов в год. 13. Определить численность основных рабочих, если технологическая трудоёмкость производственной программы в базовом периоде составляла 180 тыс. нормо-часов. Планируется её снижение на 3 %. Плановый фонд рабочего времени одного рабочего - 1700 часов в год, средний процент выполнения норм - 115%. Доля основных рабочих по плану составит 58 % численности всех рабочих.

4. Трудоёмкость производственной программы в год составляет 260 тыс. нормо-часов. Фонд рабочего времени одного рабочего в год 1660 часов, плановый процент выполнения норм - 108%. Определить явочную и списочную численность рабочих, а также коэффициент перевода явочной численности в списочную, если неявки составляют 12 %

4. Трудоёмкость производственной программы в год составляет 260 тыс. нормо-часов. Фонд рабочего времени одного рабочего в год 1660 часов, плановый процент выполнения норм - 108%. Определить явочную и списочную численность рабочих, а также коэффициент перевода явочной численности в списочную, если неявки составляют 12 %

5. Рассчитать явочную и списочную численность рабочих, если на участке 15 станков, норма обслуживания для одного рабочего в смену - 3 станка. Коэффициент сменности - 1,7. Плановый процент невыходов рабочих - 11%.

6. На участке 55 станков. Норма обслуживания рабочего - 5 станков в смену. В первую смену отрабатывается 2100 человеко-дней, во вторую - 1300 чел.- дней. Плановый процент невыходов рабочих - 10%. Определить расстановочную, явочную и списочную численности рабочих.

7. Рассчитать численность рабочих в цехе, если количество рабочих мест - 40, норма обслуживания одного рабочего места - 3 чел., средний коэффициент сменности - 2,0.

8. Рассчитать численность мастеров и начальников участков в производственном цехе, если численность рабочих цеха составляет 450 чел., норма управляемости для мастера - 15, для начальника участка 50 чел. (включая мастеров).

9. Определить рост численности и производительности труда на участке, если за счет улучшения организации труда относительно высвобождено 18 чел. Численность рабочих базового периода составляет 220 чел.; рост объёма производства – 110%.

10. Рассчитать изменение численности персонала цеха, если в текущем году ожидаемая численность была 510 человек, а в плановом году объем производства возрастет на 12%, удельная трудоёмкость на 1 млн. руб. продукции снизится на 5%, а производительность труда за счет улучшения его организации увеличится на 3%.

11. На контроль качества продукции затрачивалось 16220 нормо-часов. Фонд рабочего времени 1660 часов в год. В соответствии с намеченными мероприятиями производительность труда планируется повысить на 12%. На сколько человек можно сократить численность контролеров, если в плановом году производство продукции возрастает на 3%.

12. Цех специализируется на производстве изделия, полная фактическая трудоёмкость единицы которого составила 9 чел.-ч. Определить, как изменилась производительность труда по сравнению с этим уровнем, если известно: фактически за месяц было изготовлено 10 тыс. изделий; нормативная технологическая трудоёмкость фактического выпуска была равна 80 тыс. нормо-ч, а % выполнения норм основными рабочими - 106. В цехе работают 6 вспомогательных рабочих, половина которых отработала полный месяц (21 - восьмичасовую смену), а остальные отработали по 15 восьмичасовых смен. Штатным расписанием в цехе предусмотрено 4 должности руководителей и специалистов, один из которых в отчетном месяце находился в отпуске, а остальные отработали полный месяц. Фактические трудозатраты работников заводоуправления, относимые на продукцию цеха, составили 15% от фактических затрат труда руководителей и специалистов цеха.

13. Рассчитать рост производительности труда и изменение численности персонала, если исходная численность 1860 чел., трудоёмкость продукции снижается на 10%, а объем производства возрастает на 7%. 28. Рассчитать рост производительности труда на предприятии, если базовая численность работников 1700 чел., объем производства планируется повысить на 4 % и относительно высвободить 132 чел.

14. Рассчитать возможный рост производительности труда, если технологическая трудоёмкость снизится на 6%, потери рабочего времени сократятся на 3%, а численность основных рабочих в общей численности персонала возрастет с 51% до 52,5%.

15. Рассчитать рост производительности труда на предприятии, если за счет организационно-технических факторов она возрастает на 8 %, и одновременно улучшается структура промышленно-производственного персонала: доля основных рабочих возрастает с 51 % до 52,5 %.

16. Рассчитать индексным методом возможный рост производительности труда в организации, если трудоёмкость продукции снижается на 7 %, удельный вес основных 42 рабочих за счет совершенствования структуры управления возрастает с 50 до 52,5 % в численности ППП.

17. Намечено снизить трудоёмкость продукции на 8 %, увеличить полезный фонд рабочего времени на 7 %. Определить прирост производительности труда и условное высвобождение работников, если исходная численность составила 1350 чел.

18. Определить прирост производительности труда по факторам: трудоёмкость продукции снижается на 7 %, потери рабочего времени снижаются с 13% до 10 %, объем кооперированных поставок уменьшается с 35 % до 30 %.

Тема 8. Организация и регулирование оплаты труда

Лекционные занятия 1.

Определение экономической категории «заработная плата». Факторы, влияющие на уровень заработной платы: рыночные и нерыночные. Номинальная и реальная заработная плата. Структура заработной платы. Функции заработной платы: воспроизводственная, стимулирующая (мотивационная), регулирующая, социальная, ресурсно-разместительная. Принципы организации заработной платы: повышение реальной заработной платы по мере роста эффективности производства и труда; обеспечение опережающих темпов роста производительности труда над темпами средней заработной платы; дифференциация заработной платы в зависимости от трудового вклада в результаты деятельности предприятия, его отраслевой принадлежности; равная оплата за равный труд; простота, логичность и доступность форм и систем оплаты труда.

Классификация форм и систем заработной платы: по способу измерения количества труда, по формам выражения и оценки результатов труда, по количеству показателей, по характеру воздействия работника на результат труда. Разновидности повременной формы оплаты труда: простая повременная, повременно-премиальная. Разновидности сдельной формы оплаты труда: простая сдельная, сдельно-премиальная, сдельно-прогрессивная, косвенно-сдельная, аккордная. Способы вычисления. Основные элементы систем премирования: показатели и условия премирования, размеры премий, круг премируемых лиц, периодичность премирования, источник выплаты премий. Требования к показателям премирования. Определение экономической эффективности систем премирования. Особенности оплаты труда различных категорий персонала. Структура заработной платы. Роль надбавок и доплат в стимулировании труда. Премии: их сущность, показатели премирования разработка системы премирования на предприятии.

Практические занятия 4.

Тема Организация и регулирование оплаты труда

Практические занятия (Приложение 6)

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

5.1. Виды и организация самостоятельной работы обучающихся

Успешное освоение теоретического материала по дисциплине «Экономика и социология труда» требует самостоятельной работы, нацеленной на усвоение лекционного теоретического материала, расширение и конкретизацию знаний по разнообразным вопросам экономики и социологии труда. Самостоятельная работа студентов предусматривает следующие виды:

1. Аудиторная самостоятельная работа студентов – выполнение на семинарских занятиях заданий, закрепляющих полученные теоретические знания либо расширяющие их, а также выполнение разнообразных контрольных заданий индивидуального или группового характера (подготовка устных докладов или сообщений о результатах выполнения заданий, выполнение самостоятельных проверочных работ по итогам изучения отдельных вопросов и тем дисциплины);

2. Внеаудиторная самостоятельная работа студентов – подготовка к лекционным и семинарским занятиям, повторение и закрепление ранее изученного теоретического материала, конспектирование учебных пособий и периодических изданий, изучение проблем, не выносимых на лекции, создание карт, графиков и других наглядных пособий по теме, написание тематических рефератов, выполнение практических заданий, подготовка к тестированию по дисциплине.

Большое значение в преподавании дисциплины отводится самостоятельному поиску студентами информации по отдельным теоретическим и практическим вопросам и проблемам.

При планировании и организации времени для изучения дисциплины необходимо руководствоваться п. 4.1.1 или 4.1.2 рабочей программы дисциплины «Экономика и социология труда» и обеспечить последовательное освоение теоретического материала по отдельным вопросам и темам.

Наиболее целесообразен следующий порядок изучения теоретических вопросов по дисциплине «Экономика и социология труда»:

1. Изучение справочников (словарей, энциклопедий) с целью уяснения значения основных терминов, понятий, определений;

2. Изучение учебно-методических материалов для лекционных и семинарских занятий;

3. Изучение рекомендуемой основной и дополнительной литературы и электронных информационных источников;

4. Изучение дополнительной литературы и электронных информационных источников, определенных в результате самостоятельного поиска информации;

5. Самостоятельная проверка степени усвоения знаний по контрольным вопросам и/или заданиям;

6. Повторное и дополнительное (углубленное) изучение рассмотренного вопроса (при необходимости).

В процессе самостоятельной работы над учебным материалом рекомендуется составить конспект, где кратко записать основные положения изучаемой темы. Переходить к следующему разделу можно после того, когда предшествующий материал понят и усвоен. В затруднительных случаях, встречающихся при изучении курса, необходимо обратиться за консультацией к преподавателю.

При изучении дисциплины не рекомендуется использовать материалы, подготовленные неизвестными авторами, размещенные на неофициальных сайтах неделового содержания. Желательно, чтобы используемые библиографические источники были изданы в последние 3-5 лет. Студенты при выполнении самостоятельной работы могут воспользоваться учебно-методическими материалами по дисциплине «Экономика и социология труда», представленными в электронной библиотеке института, и предназначенными для подготовки к лекционным и семинарским занятиям.

Перечень основных учебно-методических материалов для лекционных и семинарских занятий представлен в п. 7. рабочей программы дисциплины.

Контроль аудиторной самостоятельной работы осуществляется в форме дискуссии и круглых столов, собеседования. Контроль внеаудиторной самостоятельной работы студентов осуществляется в форме устного или письменного опроса.

Промежуточный контроль знаний в форме зачета осуществляется посредством письменного тестирования, включающего вопросы и задания для самостоятельного изучения.

Тема, раздел	Очная форма	Очно-заочная форма	Заочная форма	Задания для самостоятельной работы	Форма контроля
1. Теоретические основы экономики и социологии труда	4	6	8	Работа с учебной литературой. Подготовка реферата. Подготовка к практическим занятиям. Подготовка к тестированию	Беседа, опрос. Защита реферата. Проверка тестового задания. Оценка работы на практических занятиях.
2. Демографическая основа формирования и функционирования рынка труда	4	6	8	Работа с учебной литературой. Подготовка реферата. Подготовка к практическим занятиям. Подготовка к тестированию	Беседа, опрос. Защита реферата. Проверка тестового задания. Оценка работы на практических занятиях.
3. Рынок труда и его модели	6	9	13	Работа с учебной литературой. Подготовка реферата. Подготовка к практическим занятиям. Подготовка к тестированию	Беседа, опрос. Защита реферата. Проверка тестового задания. Оценка работы на практических занятиях.

4. Занятость населения и безработица	6	9	13	Работа с учебной литературой. Подготовка реферата. Подготовка к практическим занятиям. Подготовка к тестированию	Беседа, опрос. Защита реферата. Проверка тестового задания. Оценка работы на практических занятиях.
5. Социально-трудовые отношения и их регулирование	4	6	8	Работа с учебной литературой. Подготовка реферата. Подготовка к практическим занятиям. Подготовка к тестированию.	Беседа и опрос. Защита реферата. Оценка работы на практических занятиях. Проверка тестового задания.
6. Организация и нормирование труда	4	6	8	Работа с учебной литературой. Подготовка реферата. Подготовка к практическим занятиям. Подготовка к тестированию.	Беседа и опрос. Защита реферата. Оценка работы на практических занятиях. Проверка тестового задания.
7. Производительность труда	6	9	13	Работа с учебной литературой. Подготовка реферата. Подготовка к практическим занятиям. Подготовка к тестированию.	Беседа и опрос. Защита реферата. Оценка работы на практических занятиях. Проверка тестового задания.
8. Организация и регулирование оплаты труда	9	15	25	Работа с учебной литературой. Подготовка реферата. Подготовка к практическим занятиям. Подготовка к тестированию.	Беседа, опрос. Защита реферата. Проверка тестового задания. Оценка работы на практических занятиях.
ИТОГО	43	66	96		

5.2. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы обучающихся

Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы обучающихся отражено в п.7 рабочей программы дисциплины «Экономика и социология труда».

6. КОМПЛЕКТЫ ОЦЕНОЧНЫХ МАТЕРИАЛОВ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

6.1. Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы

Освоение дисциплины направлено на формирование:
профессиональных компетенций

ПК-5 Способен проводить анализ экономических показателей деятельности организации и показателей по труду

Данные компетенции формируются в процессе изучения дисциплины на двух этапах:
этап 1 – текущий контроль;
этап 2 – промежуточная аттестация.

6.2. Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания

Оценка компетенций на различных этапах их формирования осуществляется в соответствии с Положением о текущем контроле и промежуточной аттестации, Положением о балльной и рейтинговой системах оценивания и технологической картой дисциплины (Приложение 1), принятыми в Институте.

6.2.1. Показатели и критерии оценивания компетенций на этапе текущего контроля

№ п/п	Показатели оценивания	Критерии оценивания	Шкала оценивания
1	Посещение и работа на лекционных и практических занятиях (собеседование, контрольная работа, круглый стол и дискуссия)	1. Посещение занятий: а) посещение лекционных и практических занятий, б) соблюдение дисциплины. 2. Работа на лекционных занятиях: а) ведение конспекта лекций, б) уровень освоения теоретического материала, в) активность на лекции, умение формулировать вопросы лектору. 3. Работа на практических занятиях: а) уровень знания учебно-программного материала, б) умение выполнять задания, предусмотренные программой курса, в) практические навыки работы с освоенным материалом.	0-35
2	Письменное задание	1. Новизна текста: а) актуальность темы исследования; б) новизна и самостоятельность в постановке проблемы, формулирование нового аспекта известной проблемы в установлении новых связей (межпредметных, внутрипредметных, интеграционных); в) умение работать с исследованиями, критической литературой, систематизировать и структурировать материал; г) явленность авторской позиции, самостоятельность оценок и суждений; д) стилевое единство текста, единство жанровых черт. 2. Степень раскрытия сущности вопроса: а) соответствие плана теме письменного задания; б) соответствие содержания теме и плану письменного задания; в) полнота и глубина знаний по теме; г) обоснованность способов и методов работы с материалом;	0-25

		<p>д) умение обобщать, делать выводы, сопоставлять различные точки зрения по одному вопросу (проблеме).</p> <p>3. Обоснованность выбора источников: а) оценка использованной литературы: привлечены ли наиболее известные работы по теме исследования (в т.ч. журнальные публикации последних лет, последние статистические данные, сводки, справки и т.д.).</p> <p>4. Соблюдение требований к оформлению: а) насколько верно оформлены ссылки на используемую литературу, список литературы; б) оценка грамотности и культуры изложения (в т.ч. орфографической, пунктуационной, стилистической культуры), владение терминологией; в) соблюдение требований к объёму письменного задания.</p>	
3	Практическое задание	<p>1. Анализ проблемы: а) умение верно, комплексно и в соответствии с действительностью выделить причины возникновения проблемы, описанной в практическом задании.</p> <p>2. Структурирование проблем: а) насколько четко, логично, последовательно были изложены проблемы, участники проблемы, последствия проблемы, риски для объекта.</p> <p>3. Предложение стратегических альтернатив: а) количество вариантов решения проблемы, б) умение связать теорию с практикой при решении проблем.</p> <p>4. Обоснование решения: а) насколько аргументирована позиция относительно предложенного решения практического задания; б) уровень владения профессиональной терминологией.</p> <p>5. Логичность изложения материала: а) насколько соблюдены общепринятые нормы логики в предложенном решении, б) насколько предложенный план может быть реализован в текущих условиях.</p>	0-50

*6.2.2. Показатели и критерии оценивания
компетенций на этапе промежуточной аттестации*

Промежуточная аттестация по дисциплине проводится в форме зачёта в виде выполнения тестирования и/или итоговой работы.

Итоговые задания разрабатываются по основным вопросам теоретического материала и позволяют осуществлять промежуточный контроль знаний и степени усвоения материала.

При проведении промежуточной аттестации студентов по дисциплине «Экономика и социология труда» могут формироваться варианты тестов, относящихся ко всем темам дисциплины.

Оценка знаний студентов осуществляется в соответствии с Положением о балльной и рейтинговой системах оценивания, принятой в Институте, и технологической картой дисциплины

№ п/п	Показатели оценивания	Критерии оценивания	Шкала оценивания
1	Итоговая работа	Количество баллов за тест пропорционально количеству правильных ответов на тестовые задания. После прохождения теста суммируются результаты выполнения всех заданий для выставления общей оценки за тест.	0-25

6.3. Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы

*6.3.1. Типовые контрольные задания или иные материалы
на этапе текущего контроля*

Посещение и работа на лекционных и практических занятиях (собеседование, контрольная работа, круглый стол и дискуссия)

При преподавании дисциплины «Экономика и социология труда» применяются разнообразные образовательные технологии в зависимости от вида и целей учебных занятий.

Теоретический материал излагается на лекционных занятиях в следующих формах:

- проблемные лекции по вопросам: Территориальное и профессиональное распределение трудовых ресурсов, Проблемы миграционной политики по теме: Демографическая основа формирования и функционирования рынка труда; Способы стимулирования спроса на рабочую силу по теме: Занятость населения и безработица; Резервы роста производительности труда по теме: Производительность труда.

- лекция-беседа по вопросам: Основные задачи и функции научной организации труда. Особенности организации управленческого труда, Оценка социально-экономической эффективности организации труда по теме: Понятия организации труда и ее места в системе организации производства.

- лекции с разбором практических ситуаций по вопросам: спрос и предложение на рынке труда по теме: Рынок труда и его модели; Качество жизни населения по теме: Занятость населения и безработица; Методы учета затрат рабочего времени: фотография рабочего времени, хронометраж по теме: Сущность и значение нормирования труда; Разновидности сдельной формы оплаты труда: простая сдельная, сдельно-премиальная, сдельно-прогрессивная, косвенно-сдельная, аккордная по теме: Организация и регулирование оплаты труда.

Практические занятия по дисциплине «Экономика и социология труда» ориентированы на закрепление теоретического материала, изложенного на лекционных занятиях, а также на приобретение дополнительных знаний, умений и практических навыков осуществления профессиональной деятельности посредством активизации и усиления самостоятельной деятельности обучающихся.

Большинство практических занятий проводятся с применением активных форм обучения, к которым относятся:

1) устный опрос студентов с элементами беседы и дискуссии по вопросам, выносимым на практические занятия;

2) групповая работа студентов, предполагающая совместное обсуждение какой-либо проблемы (вопроса) и выработку единого мнения (позиции) по ней (метод группового обсуждения, круглый стол);

3) контрольная работа по отдельным вопросам, целью которой является проверка знаний студентов и уровень подготовленности для усвоения нового материала по дисциплине.

На практических занятиях оцениваются и учитываются все виды активности студентов: устные ответы, дополнения к ответам других студентов, участие в дискуссиях, работа в группах, инициативный обзор проблемного вопроса, письменная работа.

Более подробно с содержанием лекционных занятий и формами практических занятий можно ознакомиться в п. 4.2 рабочей программы дисциплины «Экономика и социология труда».

Письменное задание

(формируемые компетенции ПК-5)

Цели и задачи реферата.

Целью работы является обобщение и систематизация теоретического материала в рамках исследуемой проблемы.

В процессе выполнения работы решаются следующие задачи:

1. Формирование информационной базы:

- анализ точек зрения зарубежных и отечественных специалистов в области дисциплины;
- конспектирование и реферирование первоисточников в качестве базы для сравнения, противопоставления, обобщения;

- анализ и обоснование степени изученности исследуемой проблемы;

- подготовка библиографического списка исследования.

2. Формулировка актуальности темы:

- отражение степени важности исследуемой проблемы в современной теории и практике;

- выявление соответствия задачам теории и практики, решаемым в настоящее время;

- определение места выбранной для исследования проблемы в дисциплине.

3. Формулировка цели и задач работы:

- изложение того, какой конечный результат предполагается получить при проведении теоретического исследования;

- четкая формулировка цели и разделение процесса ее достижения на этапы;

- выявление особенностей решения задач (задачи - это те действия, которые необходимо предпринять для достижения поставленной в работе цели).

В результате написания реферата обучающийся изучает и анализирует информационную базу с целью установления теоретических зависимостей, формулирует понятийный аппарат, определяет актуальность, цель и задачи работы.

Обязательными составляющими элементами реферата являются:

- титульный лист;

- содержание;

- введение;

- основное содержание, разделенное на разделы (параграфы, пункты, подпункты), расположенные и поименованные согласно плану; в них аргументировано и логично раскрывается избранная тема в соответствии с поставленной целью; обзор литературы; описание применяемых методов, инструментов, методик, процедур в рамках темы исследования; анализ примеров российского и зарубежного опыта, отражающих тему исследования и т.д..

- заключение;

- список использованных источников;

- приложения.

Требования к оформлению письменных работ представлены в Методических указаниях к содержанию, оформлению и критериям оценивания письменных, практических и курсовых работ, утвержденных решением Научно-методического совета (протокол №8 от 07.06.2018 г.).

Номер темы для выполнения реферата определяется по таблице в Приложении 7.

Примерная тематика рефератов:

1. Труд как сфера жизнедеятельности и основной фактор производительности (ПК5, 31)

2. Пандемия как вызов традиционным формам занятости (ПК5, 31)

3. Цифровизация населения как детерминант виртуального и реального рынка труда в условиях пандемии (ПК5, 31)
4. Динамика образовательной и профессиональной квалификационной структуры занятости в РФ (ПК5, 31)
5. Показатели, типы, виды безработицы в условиях рынка труда (ПК5, 31)
6. Сущность безработицы и причины ее возникновения (ПК5, 31)
7. Население – источник ресурсов для труда, его количественных и качественных характеристик (ПК5, 31)
8. Ресурсы для трудовой деятельности – экономически активное население (ПК5, 31)
9. Формирование человека труда и персонала предприятия (ПК5, 31)
10. Факторы трудовой мобильности населения и их характеристика (ПК5, 31)
11. Трудовые отношения как объект социологического исследования (ПК5, 31)
12. Оценка трудового потенциала предприятия и пути повышения эффективности его использования (ПК5, 32)
13. Качество персонала – как основа конкурентоспособности предприятия в рыночных условиях (ПК5, 31)
14. Формирование человеческого капитала и разработка мероприятий по повышению эффективности его использования (ПК5, 31)
15. Российский рынок труда в условиях глобализации экономики (ПК5, 31)
16. Рынок труда и его регулирование в современных условиях (ПК5, 31)
17. Факторы изменений рынка труда России под влиянием пандемии COVID-19 и стратегии адаптации работодателей (ПК5, 31)
18. Первичный и вторичный рынок труда: сущность и характеристика (ПК5, 31)
19. Современные требования конкурентоспособности работника на рынке труда (ПК5, 31)
20. Государственное регулирование трудовых отношений наемного работника (ПК5, 31)
21. Качество трудовой жизни как результат и показатель состояния социально- трудовых отношений (ПК5, 32)
22. Оценка эффективности исследования трудовых ресурсов предприятия и мероприятия ее повышения (ПК5, 32)
23. Направления повышения производительности труда на предприятии (ПК5, 32)
24. Российский рынок труда в условиях пандемии новой коронавирусной инфекции: тенденции, вызовы и государственное регулирование (ПК5, 31)
25. Критерии оценки экономической результативности труда (ПК5, 31)
26. Экономические и социально-трудовые показатели труда на предприятии (ПК5, 32)

Практическое задание

(формируемые компетенции ПК-5)

Кейс - описание реальных экономических, социальных и бизнес-ситуаций. Обучающиеся должны исследовать ситуацию, разобраться в сути проблем, предложить возможные решения и выбрать лучшее из них. Кейсы основываются на реальном фактическом материале или же приближены к реальной ситуации.

Цель кейса - научить обучающихся анализировать проблемную ситуацию, возникшую при конкретном положении дел, и выработать решение; научить работать с информационными источниками, перерабатывать ее из одной формы в другую.

В процессе выполнения кейса решаются следующие задачи:

- Формирование и развитие информационной компетентности;
- Развитие умений искать новые знания, анализировать ситуации;
- Развитие навыков самоорганизации, самостоятельности, инициативности;
- Развитие умений принимать решения, аргументировать свою позицию.

Обязательными составляющими элементами кейса являются:

- титульный лист;
- основная часть;
- заключение;
- список использованных источников;
- приложения

Требования к оформлению практических работ представлены в Методических указаниях к содержанию, оформлению и критериям оценивания письменных, практических и курсовых работ, утвержденных решением Научно-методического совета (протокол №8 от 07.06.2018 г.).

Практическое задание (Кейс) смотри в Приложении 8.

6.3.2. Типовые контрольные задания или иные материалы на этапе промежуточной аттестации

(формируемые компетенции ПК-5)

Тестовые задания по дисциплине «Экономика и социология труда» представлены в Приложении 9.

Примерный перечень вопросов к зачету по дисциплине «Экономика и социология труда»:

1. Понятие и значение дисциплины «Экономика и социология труда».
2. Объект и предмет экономики и социологии труда, её связь с другими науками.
3. Понятие процесса труда и его элементы. Понятие «условия труда».
4. Классификация труда по различным признакам.
5. Роль труда в развитии общества.
6. Характеристика понятий «население», «трудовые ресурсы», «трудовой потенциал». Их соотношение и различие.
7. Воспроизводство населения, его виды и типы.
8. Состав и структура формирования трудовых ресурсов.
9. Трудовой потенциал: сущность и показатели.
10. Компоненты трудового потенциала. Предпосылки реализации потенциала человека.
11. Социально-экономическая сущность занятости населения и её виды.
12. Предпосылки безработицы, её сущность.
13. Виды безработицы.
14. Государственная политика в области занятости.
15. Рынок труда: сущность, особенности, функции, характеристика.
16. Сегментация рынка труда.
17. Понятие «спрос на труд». Закон спроса на труд. Кривая спроса на труд.
18. Понятие «предложение труда». Закон предложение труда. Кривая предложение труда.
19. Равновесие на рынке труда. Избыток и недостаток рабочей силы. Равновесная заработная плата.
20. Особенности российского рынка труда, его формирование и современное состояние.
21. Понятие и значение производительности труда для развития социально ориентированной рыночной экономики.
22. Методы измерения производительности труда.
23. Факторы и условия изменения производительности труда.
24. Резервы повышения производительности труда.
25. Научная организация труда и её основные элементы.
26. Разделение и кооперация труда: понятие, виды.
27. Организация, планировка и обслуживание рабочего места.
28. Нормирование труда в рыночной экономике: понятие, значение.
29. Виды норм труда и их характеристика.
30. Сущность заработной платы и ее формирование.
31. Основные проблемы и ключевые функции оплаты труда.
32. Принципы оплаты труда.
33. Формы и системы заработной платы.
34. Виды начислений и удержаний по оплате труда.
35. Оплата труда работников бюджетной сферы и государственных служащих.
36. Понятие социально-трудовых отношений, их значение.
37. Субъекты и предметы социально-трудовых отношений.
38. Типы социально-трудовых отношений и их характеристика.
39. Трудовое поведение: понятие, структура.
40. Виды трудового поведения
41. Элементы и факторы, влияющие на отношение работников к труду.
42. Факторы и критерии удовлетворенности трудом.

43. Сущность процесса мотивации трудовой деятельности. Мотивационно-трудовая значимость потребностей.

44. Функции и структура мотивов трудового поведения

45. Сущность стимулирования труда в российских компаниях. Классификация стимулов по потребностям.

Образец практического задания к зачету по дисциплине «Экономика и социология труда» представлен в Приложении 10 (формируемые компетенции ПК-5: У1, У2)

6.4. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующие этапы формирования компетенций

Процедура оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности обучающихся по дисциплине «Экономика и социология труда» основана на использовании Положения о балльной и рейтинговой системах оценивания, принятой в институте, и технологической карты дисциплины.

№ п/п	Показатели оценивания	Шкала оценивания
Текущий контроль		
1	Посещение и работа на лекционных и практических занятиях (собеседование, контрольная работа, круглый стол и дискуссия)	0-35
2	Письменное задание (реферат)	0-25
3	Практическое задание (кейс)	0-50
<i>Итого текущий контроль</i>		75
Промежуточная аттестация		
4	Итоговая работа	25
<i>Итого промежуточная аттестация</i>		25
ИТОГО по дисциплине		100

Максимальное количество баллов по дисциплине – 100.

Максимальное количество баллов по результатам текущего контроля – 75.

Максимальное количество баллов на экзамене – 25.

Уровень подготовленности обучающегося соответствует трехуровневой оценке компетенций в зависимости от набранного количества баллов по дисциплине.

	Уровень овладения		
	Пороговый уровень	Продвинутый уровень	Превосходный уровень
Набранные баллы	50-69	70-85	86-100

Шкала итоговых оценок успеваемости по дисциплине «Экономика и социология труда» соответствует Положению о балльной и рейтинговой системах оценивания и отражена в технологической карте дисциплины.

Зачёт

Количество баллов	Оценка
50-100	зачтено
0-49	не зачтено

Экзамен

Количество баллов	Оценка
86-100	отлично
70-85	хорошо
50-69	удовлетворительно
0-49	неудовлетворительно

7. ПЕРЕЧЕНЬ ОСНОВНОЙ И ДОПОЛНИТЕЛЬНОЙ УЧЕБНОЙ ЛИТЕРАТУРЫ, НЕОБХОДИМОЙ ДЛЯ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

Основная литература:

1. Шапиро С. А. Организационное поведение [Электронный ресурс]: учебное пособие. - Москва, Берлин: Директ-Медиа, 2019. - 446 с. – Режим доступа: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=562608>
2. Скляревская В. А. Экономика труда [Электронный ресурс]: учебник. - Москва: Дашков и К°, 2018. - 304 с. – Режим доступа: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=496161>
3. Винокуров Е. Ф. Экономика труда: сборник задач и тестов [Электронный ресурс]: сборник задач и упражнений. - Москва, Берлин: Директ-Медиа, 2021. - 86 с. – Режим доступа: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=602218>
4. Локтюхина Н. В., Шапиро С. А. Современные аспекты экономики, социологии и психологии труда [Электронный ресурс]: учебное пособие. - Москва, Берлин: Директ-Медиа, 2020. - 197 с. – Режим доступа: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=601702>
5. Вешкурова А. Б., Долженкова Ю. В., Филимонова И. В., Соколова М. С. Экономика и социология труда: учебное пособие-практикум [Электронный ресурс]: учебное пособие. - Москва, Берлин: Директ-Медиа, 2018. - 222 с. – Режим доступа: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=495827>

Дополнительная литература:

1. Шатаева О. В., Акимова Е. Н., Николаев М. В. Экономика организации (предприятия) [Электронный ресурс]: учебное пособие. - Москва, Берлин: Директ-Медиа, 2021. - 152 с. – Режим доступа: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=618915>
2. Социология: основы общей теории [Электронный ресурс]: учебное пособие. - Москва: ФЛИНТА, 2016. - 254 с. – Режим доступа: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=70385>
3. Калужский М. Л. Маркетинг на рынке труда [Электронный ресурс]: учебник. - Москва, Берлин: Директ-Медиа, 2021. - 193 с. – Режим доступа: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=598993>
4. Вишневская Н. Г. Технологии регулирования рынка труда [Электронный ресурс]: учебное пособие. - Москва, Берлин: Директ-Медиа, 2021. - 105 с. – Режим доступа: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=602440>
5. Алексейчева Е. Ю., Магомедов М. Д., Костин И. Б. Экономика организации (предприятия) [Электронный ресурс]: учебник. - Москва: Дашков и К°, 2019. - 291 с. – Режим доступа: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=573024>

8. ПЕРЕЧЕНЬ РЕСУРСОВ ИНФОРМАЦИОННО- ТЕЛЕКОММУНИКАЦИОННОЙ СЕТИ "ИНТЕРНЕТ", НЕОБХОДИМЫХ ДЛЯ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

Информационные ресурсы образовательной организации:

1. <http://www.sibit.sano.ru/> - официальный сайт образовательной организации.
2. <http://do.sano.ru> - система дистанционного обучения Moodle (СДО Moodle).
3. <http://www.gov.ru> - Федеральные органы власти.
4. <http://www.ksrf.ru> - Сайт Конституционного Суда Российской Федерации.
5. <http://президент.рф> - Сайт Президента Российской Федерации.
6. <http://www.duma.gov.ru> - Сайт Государственной Думы Федерального Собрания РФ.
7. <http://rostrud.ru> - Федеральная служба по труду и занятости.
8. <http://www.garant.ru/> - Справочная правовая система «Гарант».
9. <http://www.kadrovik.ru> - Национальный союз кадровиков.
10. <http://www.rosmintrud.ru> - Министерство труда и социальной защиты РФ.
11. <http://www.diss.rsl.ru/> - Электронная библиотека диссертаций РГБ.
12. <http://www.hr-portal.ru> - Сообщество HR- менеджеров.
13. <http://www.ebiblioteka.ru/> - базы данных East View.
14. <http://menegerbook.net/> - электронная библиотека книг по менеджменту.
15. <http://ecsocman.edu.ru/> - федеральный образовательный портал «Экономика, социология, менеджмент».
16. <http://www.edic.ru> - Большой энциклопедический и исторический словарь онлайн.

9. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ

В процессе изучения учебной дисциплины «Экономика и социология труда» следует:

1. Ознакомиться с рабочей программой дисциплины. Рабочая программа содержит перечень разделов и тем, которые необходимо изучить, планы лекционных и семинарских занятий, вопросы к текущей и промежуточной аттестации, перечень основной, дополнительной литературы и ресурсов информационно-коммуникационной сети «Интернет» и т.д.

2. Ознакомиться с календарно-тематическим планом самостоятельной работы обучающихся.

3. Посещать теоретические (лекционные) и практические (семинарские) занятия, лабораторные работы.

4. При подготовке к практическим (семинарским) занятиям, а также при выполнении самостоятельной работы следует использовать методические указания для обучающихся.

Учебный план курса «Экономика и социология труда» предполагает в основе изучения дисциплины использовать лекционный материал и основные источники литературы, а в дополнение – практические занятия.

Кроме традиционных лекций и практических занятий (перечень и объем которых указаны) целесообразно в процессе обучения использовать и активные формы обучения.

Примерный перечень активных форм обучения:

- 1) беседы и дискуссии;
- 2) кейсы и практические ситуации;
- 3) индивидуальные творческие задания;
- 4) творческие задания в группах;
- 5) практические работы.

На лекциях студенты должны получить систематизированный материал по теме занятия: основные понятия и положения, классификации изучаемых явлений и процессов, алгоритмы и методики организации экономики труда и т.д.

Практические занятия предполагают более детальную проработку темы по каждой изучаемой проблеме, анализ теоретических и практических аспектов дисциплины. Для этого разработаны подробные вопросы, обсуждаемые на семинарских занятиях, практические задания, темы рефератов и тесты. При подготовке к семинарским занятиям следует акцентировать внимание на значительную часть самостоятельной практической работы студентов.

Для более успешного изучения курса преподавателю следует постоянно отсылать студентов к учебникам, периодической печати. Освоение всех разделов курса предполагает приобретение студентами навыков самостоятельного анализа инструментов и механизмов дисциплины, умение работать с научной литературой.

Основная учебная литература, представленная учебниками и учебными пособиями, охватывает все разделы программы по дисциплине «Экономика и социология труда». Она изучается студентами в процессе подготовки к практическим занятиям, зачету. Дополнительная учебная литература рекомендуется для самостоятельной работы по подготовке к семинарским и практическим занятиям, при написании рефератов.

При изучении курса наряду с овладением студентами теоретическими положениями курса уделяется внимание приобретению практических навыков с тем, чтобы они смогли успешно применять их в своей профессиональной деятельности.

10. СОВРЕМЕННЫЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ БАЗЫ ДАННЫХ И ИНФОРМАЦИОННЫЕ СПРАВОЧНЫЕ СИСТЕМЫ

При подготовке и проведении учебных занятий по дисциплине студентами и преподавателями используются следующие современные профессиональные базы данных и информационно-справочные системы:

1. Электронная библиотечная система «Университетская библиотека онлайн» (договор № 109-08/2021 на оказание услуг по предоставлению доступа к электронным изданиям базовой коллекции ЭБС «Университетская библиотека онлайн» от 01 сентября 2021 г. (<http://www.biblioclub.ru>).

2. Интегрированная библиотечно-информационная система ИРБИС64 (договор № С 2-08 - 20 о поставке научно-технической продукции – Системы Автоматизации Библиотек ИРБИС64 – от 19 августа 2020 г., в состав которой входит База данных электронного каталога библиотеки СИБИТ Web-ИРБИС 64 (<http://lib.sano.ru>).

3. Справочно-правовая система КонсультантПлюс (дополнительное соглашение №1 к договору № 11/01-09 от 01.09.2009).

4. Электронная справочная система ГИС Омск.

11. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ И ПРОГРАММНОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ, НЕОБХОДИМОЕ ДЛЯ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА ПО ДИСЦИПЛИНЕ

Для проведения учебных занятий по дисциплине используются следующие помещения, оснащенные оборудованием и техническими средствами обучения:

Наименование учебных аудиторий и помещений для самостоятельной работы	Оснащенность оборудованием и техническими средствами обучения
Мультимедийная учебная аудитория № 102. для проведения занятий лекционного типа, занятий семинарского типа (практических занятий), групповых консультаций, индивидуальных консультаций, текущего контроля, промежуточной аттестации, государственной итоговой аттестации	Учебная мебель (17 столов, 42 стула, доска маркерная, трибуна, стол и стул преподавателя). Мультимедийное демонстрационное оборудование (проектор, экран, компьютер с выходом в Интернет, аудиокolonки - 2шт.). Программное обеспечение: Microsoft Windows 8.1 (32) Professional Russian. ID продукта 00261-80356-95595-AA367 (коммерческая лицензия, иностранный производитель); Microsoft Office Standart 2007 Win32 Russian, Number License 42024141 OPEN 61960499ZZE0903 (коммерческая лицензия, иностранный производитель); Adobe Acrobat Reader, лицензия freeware; Kaspersky Endpoint Security - Russian Edition, лицензия № 1356-181109-064939-827-947 (коммерческая лицензия, отечественный производитель ПО); Skype, версия 8.65 (свободно распространяемое ПО, иностранный производитель). Обеспечен доступ к сети Интернет и в электронную информационно-образовательную среду организации.

<p>Мультимедийная учебная аудитория № 210. для проведения занятий лекционного типа, занятий семинарского типа (практических занятий), групповых консультаций, индивидуальных консультаций, текущего контроля, промежуточной аттестации, государственной итоговой аттестации</p>	<p>Учебная мебель (36 столов, 74 стула, доска маркерная, трибуна, стол и стул преподавателя). Мультимедийное демонстрационное оборудование (проектор, экран, компьютер с выходом в Интернет, аудиокolonки - 5шт.) Программное обеспечение: Microsoft Windows XP Professional Russian, Number License: 42024141 OPEN 61960499ZZE0903 (коммерческая лицензия, иностранный производитель); Microsoft Office Standart 2007 Win32 Russian, Number License 42024141 OPEN 61960499ZZE0903 (коммерческая лицензия, иностранный производитель); Consultant Plus - Договор 11/01-09 от 01.09.2009 г. Доп.соглашение №1 (автопродлонгация) (коммерческая лицензия, отечественный производитель); Adobe Acrobat Reader, лицензия freeware; (свободно распространяемое ПО, иностранный производитель) Kaspersky Endpoint Security - Russian Edition, лицензия № 1356-181109-064939-827-947 (коммерческая лицензия, отечественный производитель ПО); 2GIS, лицензия freeware (свободно распространяемое ПО, отечественный производитель). Обеспечен доступ к сети Интернет и в электронную информационно-образовательную среду организации.</p>
<p>Мультимедийная учебная аудитория № 211. для проведения занятий лекционного типа, занятий семинарского типа (практических занятий), групповых консультаций, индивидуальных консультаций, текущего контроля, промежуточной аттестации, государственной итоговой аттестации</p>	<p>Учебная мебель (27 столов, 54 стула, маркерная доска, трибуна, стол и стул преподавателя). Мультимедийное демонстрационное оборудование (проектор, экран, компьютер с выходом в Интернет, аудиокolonки - 5шт.) Программное обеспечение: Microsoft Windows XP Professional Russian, Number License: 42024141 OPEN 61960499ZZE0903 (коммерческая лицензия, иностранный производитель); Microsoft Office Standart 2007 Win32 Russian, Number License 42024141 OPEN 61960499ZZE0903 (коммерческая лицензия, иностранный производитель); Consultant Plus - Договор 11/01-09 от 01.09.2009 г. Доп.соглашение №1 (автопродлонгация); (коммерческая лицензия, отечественный производитель); Adobe Acrobat Reader, лицензия freeware; Kaspersky Endpoint Security - Russian Edition, лицензия № 1356-181109-064939-827-947 (коммерческая лицензия, отечественный производитель ПО); 2GIS, лицензия freeware (свободно распространяемое ПО, отечественный производитель). Обеспечен доступ к сети Интернет и в электронную информационно-образовательную среду организации.</p>
<p>Учебная аудитория № 301. для проведения занятий лекционного типа, занятий семинарского типа (практических занятий), групповых консультаций, индивидуальных консультаций, текущего контроля, промежуточной аттестации, государственной итоговой аттестации</p>	<p>Учебная мебель (15 столов, 30 стульев, доска, трибуна, стол и стул преподавателя). Учебно-наглядные пособия. Тематические иллюстрации</p>

<p>Учебная аудитория № 302. для проведения занятий лекционного типа, занятий семинарского типа (практических занятий), групповых консультаций, индивидуальных консультаций, текущего контроля, промежуточной аттестации, государственной итоговой аттестации</p>	<p>Учебная мебель (15 столов, 30 стульев, доска маркерная, трибуна, стол и стул преподавателя). Учебно-наглядные пособия. Тематические иллюстрации</p>
<p>Учебная аудитория № 303. для проведения занятий лекционного типа, занятий семинарского типа (практических занятий), групповых консультаций, индивидуальных консультаций, текущего контроля, промежуточной аттестации, государственной итоговой аттестации</p>	<p>Учебная мебель (15 столов, 30 стульев, доска маркерная, трибуна, стол и стул преподавателя). Учебно-наглядные пособия. Тематические иллюстрации</p>
<p>Мультимедийная учебная аудитория № 304. для проведения занятий лекционного типа, занятий семинарского типа (практических занятий), групповых консультаций, индивидуальных консультаций, текущего контроля, промежуточной аттестации, государственной итоговой аттестации</p>	<p>Учебная мебель (22 стола, 44 стула, доска маркерная, трибуна, стол и стул преподавателя). Мультимедийное оборудование (проектор, экран, компьютер с выходом в Интернет, колонки - 2 шт.). Учебно-наглядные пособия. Тематические иллюстрации. Программное обеспечение: Microsoft Windows 10 домашняя для одного языка, ID продукта: 00327-30584-64564- ААОЕМ; (коммерческая лицензия, иностранный производитель) Microsoft Office Standart 2007 Win32 Russian, Number License 42024141 OPEN 61960499ZZE0903 (коммерческая лицензия, иностранный производитель); Consultant Plus - Договор 11/01 -09 от 01.09.2009 г. Доп.соглашение №1 (автопродлонгация) (коммерческая лицензия, отечественный производитель ПО); Adobe Acrobat Reader, лицензия freeware (свободно распространяемое ПО, иностранный производитель); Kaspersky Endpoint Security - Russian Edition, лицензия № 1356-181109-064939-827-947; 2GIS, лицензия freeware (свободно распространяемое ПО, отечественный производитель). Обеспечен доступ к сети Интернет и в электронную информационно-образовательную среду организации.</p>

Лаборатория экономических дисциплин № 306. для проведения занятий лекционного типа, занятий семинарского типа (практических занятий и лабораторных работ), групповых консультаций, индивидуальных консультаций, текущего контроля, промежуточной аттестации, государственной итоговой аттестации

Учебная мебель (23 стола, 53 стула, доска маркерная, доска информационная, трибуна, стеллаж металлический - 5 шт.). Персональные компьютеры (5 шт.), проектор, экран, принтер. Стойка кассира, рабочее место операциониста, рабочее место кредитного менеджера, рабочее место контролёра Сберегательного банка. Специализированное банковское оборудование: счетчики, сортировщик банкнот: Cassida MSD-1000, Numeron; Kisan NEWTON; Magner 175 F, Magner 150 digital, Demon EV 8650; упаковщик Impulse sealer с клише; детекторы подлинности банкнот: Ультрамаг 225 СЛ; DORS 1000, DORS 200, DORS 1300; счетчик монет: Scan Coin 303. - Лупа Vildis 10x; печати, штампы, пломбиратор, мешки для упаковки монеты; наборы демонстрационного оборудования; учебно-наглядные пособия; тематические иллюстрации. Программное обеспечение: Microsoft Windows XP Professional Russian, Number License: 42024141 OPEN 61960499ZZE0903 (коммерческая лицензия, иностранный производитель); Microsoft Office Standart 2007 Win32 Russian, Number License 42024141 OPEN 61960499ZZE0903 (коммерческая лицензия, иностранный производитель); Consultant Plus - Договор 11/01 -09 от 01.09.2009 г. Доп.соглашение №1 (автопродлонгация) (коммерческая лицензия, отечественный производитель ПО); Adobe Acrobat Reader, лицензия freeware; Kaspersky Endpoint Security – Russian Edition, лицензия № 1356-181109-064939-827-947 (коммерческая лицензия, отечественный производитель ПО); 1С 8.2 АБС "Управление кредитной организацией", Договор № 043/03/016/001 от 3.10.2016 (коммерческая лицензия, отечественный производитель ПО; 2GIS, лицензия freeware (свободно распространяемое ПО, отечественный производитель). Обеспечен доступ к сети Интернет и в электронную информационно-образовательную среду организации.

<p>Лаборатория социально-гуманитарных дисциплин № 307. для проведения занятий лекционного типа, занятий семинарского типа (практических занятий и лабораторных работ), групповых консультаций, индивидуальных консультаций, текущего контроля, промежуточной аттестации, государственной итоговой аттестации.</p>	<p>Учебная мебель (26 столов, 52 стула, доска маркерная, трибуна, стол и стул преподавателя). Мультимедийное оборудование (проектор, экран, компьютер с выходом в Интернет, колонки - 2 шт.). Учебно-наглядные пособия. Тематические иллюстрации. Программное обеспечение: Microsoft Windows 7 Professional Russian, Number License: 61555010 OPEN 91563139ZZE1502 (коммерческая лицензия, иностранный производитель); Microsoft Office Standart 2007 Win32 Russian, Number License 42024141 OPEN 61960499ZZE0903 (коммерческая лицензия, иностранный производитель); Consultant Plus - Договор 11/01 -09 от 01.09.2009 г. Доп.соглашение №1 (автопродлонгация) (коммерческая лицензия, отечественный производитель ПО); Adobe Acrobat Reader, лицензия freeware; Kaspersky Endpoint Security – Russian Edition, лицензия № 1356-181109-064939-827-947 (коммерческая лицензия, отечественный производитель ПО); 2GIS, лицензия freeware (свободно распространяемое ПО, отечественный производитель). Обеспечен доступ к сети Интернет и в электронную информационно-образовательную среду организации.</p>
<p>Мультимедийная учебная аудитория № 312. для проведения занятий лекционного типа, занятий семинарского типа (практических занятий), групповых консультаций, индивидуальных консультаций, текущего контроля, промежуточной аттестации, государственной итоговой аттестации</p>	<p>Учебная мебель (50 столов, 100 стульев, доска маркерная, трибуна, стол и стул преподавателя); Мультимедийное оборудование (проектор, экран, компьютер, колонки - 2 шт.). Учебно-наглядные пособия. Тематические иллюстрации. Программное обеспечение: Microsoft Windows XP Professional Russian, Number License: 42024141 OPEN 61960499ZZE0903 (коммерческая лицензия, иностранный производитель); Microsoft Office Standart 2007 Win32 Russian, Number License 42024141 OPEN 61960499ZZE0903 (коммерческая лицензия, иностранный производитель); Consultant Plus - Договор 11/01-09 от 01.09.2009 г. Доп.соглашение №1 (автопродлонгация); Adobe Acrobat Reader, лицензия freeware; Kaspersky Endpoint Security - Russian Edition, лицензия № 1356-181109-064939-827-947 (коммерческая лицензия, отечественный производитель ПО); 2GIS, лицензия freeware (свободно распространяемое ПО, отечественный производитель) Обеспечен доступ к сети Интернет и в электронную информационно-образовательную среду организации.</p>

<p>Мультимедийная учебная аудитория № 422. для проведения занятий лекционного типа, занятий семинарского типа (практических занятий), групповых консультаций, индивидуальных консультаций, текущего контроля, промежуточной аттестации, государственной итоговой аттестации</p>	<p>Учебная мебель (18 столов, 36 стульев, доска маркерная, трибуна, шкаф, стол и стул преподавателя). Мультимедийное демонстрационное оборудование (интерактивная доска, компьютер с выходом в интернет, 2 аудиокolonки). Программное обеспечение: Microsoft Windows 8 Professional Russian, Number License: 61555010 OPEN 91563139ZZE1502 (коммерческая лицензия, иностранный производитель); Microsoft Office Standart 2007 Win32 Russian, Number License 42024141 OPEN 61960499ZZE0903 (коммерческая лицензия, иностранный производитель); Consultant Plus - Договор 11/01 -09 от 01.09.2009 г. Доп.соглашение №1 (автопродлонгация) (коммерческая лицензия, отечественный производитель ПО); Adobe Acrobat Reader, лицензия freeware (свободно распространяемое ПО, иностранный производитель); Kaspersky Endpoint Security - Russian Edition, лицензия № 1356-181109-064939-827-947; 2GIS, лицензия freeware (свободно распространяемое ПО, отечественный производитель). Обеспечен доступ к сети Интернет и в электронную информационно-образовательную среду организации.</p>
<p>Аудитория № 420. помещение для хранения и профилактического обслуживания учебного оборудования - компьютерного оборудования и хранения элементов мультимедийных лабораторий</p>	<p>Мебель (4 стола, 4 стула, стеллажи), 4 персональных компьютера для системного администратора, ведущего специалиста информационного отдела, инженера-электронщика, 10 серверов. Паяльная станция, стеллаж, 15 планшетных компьютеров, наушники для лингафонного кабинета, запасные части для компьютерного оборудования.</p>
<p>Аудитория № 003. помещение для хранения и профилактического обслуживания учебного оборудования</p>	<p>Станок для сверления, угловая шлифовальная машина, наборы слесарных инструментов для обслуживания учебного оборудования, запасные части для столов и стульев. Стеллаж, материалы для сопровождения учебного процесса.</p>

<p>Аудитория для самостоятельной работы студентов № 305. помещение для самостоятельной работы обучающихся, научно-исследовательской работы обучающихся, курсового проектирования (выполнения курсовых работ)</p>	<p>Учебная мебель (10 столов одноместных, 3 круглых стола, 27 стульев, доска маркерная, доска информационная, трибуна, стеллаж - 2 шт., стол и стул преподавателя). Мультимедийное оборудование (проектор, экран, компьютер с возможностью подключения к сети «Интернет» и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду Института, колонки - 2 шт.). Ноутбук DELL - 8 шт. Ноутбук HP - 2 шт. Персональный компьютер - 1 шт. СПС «Консультант Плюс». Программное обеспечение: Microsoft Windows 10 Pro Russian, Number License: 69201334 OPEN 99384269ZZE1912 (коммерческая лицензия, иностранный производитель); Microsoft Office 2016 standart Win64 Russian, Number License 67568455 OPEN 97574928ZZE1810 (коммерческая лицензия, иностранный производитель); Consultant Plus - Договор 11/01-09 от 01.09.2009 г. Доп.соглашение №1 (автопродлонгация); Adobe Acrobat Reader, лицензия freeware (свободно распространяемое ПО, иностранный производитель); Kaspersky Endpoint Security – Russian Edition, лицензия № 1356-181109-064939-827-947; (коммерческая лицензия, отечественный производитель ПО); 2GIS, лицензия freeware. (свободно распространяемое ПО, отечественный производитель). Обеспечен доступ к сети Интернет и в электронную информационно-образовательную среду организации.</p>
<p>Аудитория для самостоятельной работы студентов № 413. библиотека (читальный зал), помещение для самостоятельной работы обучающихся, научно-исследовательской работы обучающихся, курсового проектирования (выполнения курсовых работ)</p>	<p>Учебная мебель (9 столов, 23 стула, мягкая зона). Персональные компьютеры с возможностью подключения к сети "Интернет" и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду Института - 6 шт. Программное обеспечение: Microsoft Windows 8.1 Pro Russian, Number License: 63726920 OPEN 91563139ZZE1502 (коммерческая лицензия, иностранный производитель); Microsoft Windows 10 Pro Number License 67568455 OPEN 97574928ZZE1810 (коммерческая лицензия, иностранный производитель); Microsoft Office 2007 standart Win32 Russian, Number License 42024141 OPEN 61960499ZZE0903 (коммерческая лицензия, иностранный производитель); Microsoft Office Standart 2019 Number License 67568455 OPEN 97574928ZZE1810 (коммерческая лицензия, иностранный производитель); Consultant Plus (коммерческая лицензия, отечественный производитель); Adobe Acrobat Reader (свободно распространяемое ПО, иностранный производитель); Kaspersky Endpoint Security - Russian Edition, лицензия № 1356-181109-064939-827-947 (коммерческая лицензия, отечественный производитель); 2GIS (свободно распространяемое ПО, отечественный производитель). Обеспечен доступ к сети Интернет и в электронную информационно-образовательную среду организации.</p>

Для проведения учебных занятий по дисциплине используются следующие комплекты лицензионного и свободно распространяемого программного обеспечения, в том числе отечественного производства:

Наименование	Основание	Описание
1С 8.2	Акт приема-передачи 13/00000000901 от 27.02.2013 г.	Конфигурация "Зарплата и кадры бюджетного учреждения", редакция 1.0
1С 8.2	Акт приема-передачи 13/00000000901 от 27.02.2013 г.	Конфигурация "Зарплата и Управление Персоналом", редакция 2.5
Microsoft Office Professional Plus 2013	Open License 62668528	Пакет электронных редакторов
Microsoft Office Standard 2016	Open License 66020759	Пакет электронных редакторов
Microsoft Office Standard 2013	Open License 637269920	Пакет электронных редакторов
Microsoft Office Standard 2007	Open License 42024141	Пакет электронных редакторов
Microsoft Project 2010	Акт № ГАРТ0006235 от 25.04.2012 г	Пакет электронных редакторов
Adobe Acrobat Reader	Freeware	Пакет программ для создания и просмотра электронных публикаций в формате PDF

12. СРЕДСТВА АДАПТАЦИИ ПРЕПОДАВАНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ К ПОТРЕБНОСТЯМ ЛИЦ С ОГРАНИЧЕННЫМИ ВОЗМОЖНОСТЯМИ ЗДОРОВЬЯ И ИНВАЛИДОВ

В случае необходимости, обучающимся из числа лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов (по заявлению обучающегося) могут предлагаться одни из следующих вариантов восприятия информации с учетом их индивидуальных психофизических особенностей, в том числе с применением электронного обучения и дистанционных технологий:

- для лиц с нарушениями зрения: в печатной форме увеличенным шрифтом; в форме электронного документа; в форме аудиофайла (перевод учебных материалов в аудиоформат); в печатной форме на языке Брайля; индивидуальные консультации с привлечением тифлосурдопереводчика; индивидуальные задания и консультации.

- для лиц с нарушениями слуха: в печатной форме; в форме электронного документа; видеоматериалы с субтитрами; индивидуальные консультации с привлечением сурдопереводчика; индивидуальные задания и консультации.

- для лиц с нарушениями опорнодвигательного аппарата: в печатной форме; в форме электронного документа; в форме аудиофайла; индивидуальные задания и консультации.

При проведении процедуры оценивания результатов обучения инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья предусматривается использование технических средств, необходимых им в связи с их индивидуальными особенностями. Эти средства могут быть предоставлены вузом или могут использоваться собственные технические средства. Проведение процедуры оценивания результатов обучения инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья допускается с использованием дистанционных образовательных технологий.

При необходимости инвалидам и лицам с ограниченными возможностями здоровья предоставляется дополнительное время для подготовки ответа на выполнение заданий текущего контроля. Процедура проведения промежуточной аттестации для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья и обучающихся инвалидов устанавливается с учётом индивидуальных психофизических особенностей. Промежуточная аттестация может проводиться в несколько этапов.

Технологическая карта дисциплины

Наименование дисциплины	Экономика и социология труда
Количество зачетных единиц	3
Форма промежуточной аттестации	Зачет

№	Виды учебной деятельности студентов	Форма отчетности	Баллы (максимум)
Текущий контроль			
1	Посещение и работа на лекционных и практических занятиях (собеседование, контрольная работа, круглый стол и дискуссия)		
2	Выполнение письменного задания (реферат)	Письменная работа	
3	Выполнение практического задания (кейс)	Письменная работа	
Промежуточная аттестация			
4	Выполнение итоговой работы	Итоговая работа, тест	
Итого по дисциплине:			100

« ____ » _____ 20__ г.

Преподаватель _____ / _____

(уч. степень, уч. звание, должность, ФИО преподавателя)

Подпись

Практическое занятие

Работа в микрогруппах (с численностью участников не более 5 человек) по рассмотрению и анализу конкретных ситуаций.

Кейс**Разработка стратегических решений в области демографического развития**

Разработка стратегий и программ развития всегда основывается на стратегическом факторном анализе. В целях обеспечения системности социальной политики, объективности и проактивности управленческих решений, а также – полноты мер по решению проблем социальной сферы, классические методы дополняются соответствующим классификатором предметной области.

Задание: Разработать комплекс стратегических решений для повышения эффективности демографической и семейной социальной политики на основе результатов SWOT-анализа, опубликованного в Стратегии социально-экономического развития Владимирской области до 2027 года.

На основе обобщения и систематизации демографических показателей разработан специальный классификатор, отражающий ключевые аспекты потенциалов демографического развития:

1. *Потенциал воспроизводства населения:* Численность и темпы естественного прироста населения; Структура и половозрастной состав населения

2. *Потенциал жизнеспособности семей:* Устойчивость заключенных браков и уровень благополучия семей (благополучие и соц.здоровье); Средняя продолжительность жизни населения и демографическая нагрузка

3. *Потенциал экономической мобильности населения:* Внутренняя и внешняя миграция и трудоспособность населения; Реальные доходы и уровень предпринимательской активности населения

4. *Потенциал системы поддержки семьи:* Развитость сети учреждений и организаций, работающих в сфере поддержки семьи; Многообразие и эффективность мер государственной поддержки семейной политики.

Задание: Из данных SWOT-анализа социальной инфраструктуры, опубликованных в Стратегии, выбрать те, которые соответствуют ключевым аспектам системного классификатора и занести в шаблон стратегического факторного анализа в соответствующие ячейки.

	Слабые стороны (W)		Угрозы (Т)		Потенциал воспроизводства населения
	W - 1	Низкий уровень потенциала воспроизводства населения на фоне повышения удельного веса женщин фертильного возраста	Т - 1	Угроза снижения физического здоровья граждан репродуктивного возраста	
Негативные стороны	W - 1.1	Сокращение населения имеет долговременный и устойчивый характер Высокий уровень смертности при низкой рождаемости ведет к снижению потенциала воспроизводства населения	Т - 1.1	Рост загрязнения окружающей среды, создающий угрозу здоровому образу жизни и здоровью населения Отсутствие национальных традиций в части сохранения здоровья и репродуктивности	Численность и темпы естественного прироста населения
	W - 1.2	Усиливается гендерное неравенство в возрастном составе населения. Высокий удельный вес женщин в возрасте, превышающем фертильный (43%). Низкий удельный вес населения моложе трудоспособного возраста и высокий показатель лиц пенсионного возраста (превышает средний по странам 1,2 раза).	Т - 1.2	Снижение количества мужчин брачного возраста Структура собственного трудового баланса будет неблагоприятной, так как в ближайшей перспективе в пенсионный возраст перейдут многочисленные возрастные группы (рожденные к. 1950 - н. 1960 гг.) и вступит в трудоспособный возраст малочисленное поколение, рожденное в конце 1990 годов	Структура и половозрастной состав населения
	W - 2	Низкий уровень благополучия семей на фоне растущей демографической нагрузки на трудоспособное население	Т - 2	Угроза снижения жизнеспособности семей и резкого повышения демографической нагрузки	Потенциал жизнеспособности семей
	W - 2.1	Низкий уровень благосостояния многодетных, молодых и сельских семей из-за низких доходов и роста цен Низкий уровень социального здоровья семей в сельской местности из-за алкоголизма и наркомании Большое количество разводов	Т - 2.1	Снижение уровня благосостояния многодетных и молодых семей из-за роста цен. Угроза снижения социального здоровья сельских семей из-за роста алкоголизма и наркомании Рост количества одиноких матерей из-за увеличения разводов и преждевременной смерти кормильца Угроза снижения общего количества браков из-за снижения количества мужчин брачного возраста.	Устойчивость заключенных браков и уровень благополучия семей (благосостояние и соц. здоровье)
	W - 2.2	Старение населения. Увеличение доли жителей области старше трудоспособного возраста. Рост доли населения пенсионного возраста и усиление демографической нагрузки на трудоспособное население предопределяет увеличение расходов на пенсионное, социальное и медицинское обслуживание	Т - 2.2	Общая для России тенденция к старению населения и повышению демографической нагрузки	Средняя продолжительность жизни населения и демографическая нагрузка
	W - 3	Высокие показатели миграционного оттока трудоспособного населения на фоне низкого уровня экономической активности	Т - 3	Угроза снижения доли экономически активного и трудоспособного коренного населения и увеличения потока внешних мигрантов	Потенциал экономической мобильности населения
	W - 3.1	Депопуляция населения, что обусловлено естественной и миграционной убылью населения Неустойчивость миграционного движения населения (в последние два года миграционный отток населения превысил показатели приезжающих в область), основой которого составляет экономически активное население. Маятниковая миграция экономически активного населения в московскую и нижегородскую агломерации при высоком уровне безработицы	Т - 3.1	Ускоренный приток низко квалифицированных мигрантов (угроза для крупных городов) и, как следствие, рост бюджетной нагрузки Постепенное снижение доли трудоспособного населения и проблемы кадрового обеспечения в реальном секторе и новых производствах	Внутренняя и внешняя миграция и трудоспособность населения
	W - 3.2	Увеличение дифференциации доходов населения Один из самых высоких показателей прожиточного минимума	Т - 3.2	Рост социального расслоения, связанный с "размытием" среднего класса	Реальные доходы и уровень

		по ЦФО. Сокращение числа занятых на существующих предприятиях, высокие показатели неполной занятости на предприятиях области влияют на миграционный отток трудоспособного населения, прежде всего в Московский регион, где выше уровень и качество жизни населения и более высокий показатель предложения на рынке труда		Общероссийское замедление темпов роста доходов, потенциально связанное с негативной динамикой цен на экспортное сырье Снижение уровня предпринимательской активности местного населения	предпринимательской активности населения
	W - 4	Дефицит бюджетных средств на содержание учреждений соц.защиты и реализацию полного комплекса мер поддержки семей	T -4	Угроза снижения доступности социальных услуг для граждан старшего возраста и семей в трудной жизненной ситуации	Потенциал системы поддержки семьи
	W - 4.1	Устаревшая материально-техническая база учреждений социальной защиты Региональные программы социальной защиты населения Владимирской области транслируют федеральные программы и не всегда учитывают специфику региона	T-4.1	Увеличение стареющего населения и большое кол-во разводов приведет к недостаточности учреждений помощи людям старшего возраста и семьям в трудной жизненной ситуации	Развитость сети учреждений и организаций, работающих в сфере поддержки семьи
	W - 4.2	Недостаточность регионального бюджета по реализации полного комплекса мер социальной защиты населения Федеральные программы не учитывают специфику социальной ситуации в регионе	T - 4.2	Снижение эффекта от мер федеральной демографической политики по мере роста уровня жизни Сокращение финансирования из средств федерального и областного бюджетов на реализацию мер поддержки социально уязвимым категориям населения	Многообразие и эффективность мер государственной поддержки семейной политики
	Внутренние факторы		Внешние факторы		Потенциалы демографического развития
	Сильные стороны (S)		Возможности (O)		
Позитивные стороны	S - 1	Наличие условий повышения репродуктивности населения, снижения детской смертности и повышения здоровья населения	O - 1	Возможность реализации комплексных программ народосбережения	Потенциал воспроизводства населения
	S- 1.1	В последние годы во Владимирской области увеличилась рождаемость, замедлились темпы роста общей смертности Модернизация системы здравоохранения обеспечивает улучшение качества медицинской помощи всем категориям населения	O - 1.1	Улучшение демографической ситуации ввиду активной реализации мер демографической политики Непрерывное совершенствование материально-технической базы лечебно-профилактических учреждений Вовлечение в процесс оказания медицинской помощи (на уровне доврачебной) персонала служб жизнеобеспечения	Численность и темпы естественного прироста населения
	S - 1.2	Высокая доля населения в трудоспособном возрасте - 60%.. Диспансеризация детского населения области позволяет улучшать здоровье подрастающего поколения Мероприятия по снижению смертности от болезней системы кровообращения, онкологических, инфекционных заболеваний	O - 1.2	Участие в реализации мероприятий приоритетного национального проекта "Здоровье" и федеральных целевых, государственных программах в сфере здравоохранения, нацеленных на поддержку всех возрастных групп населения	Структура и половозрастной состав населения
	S - 2	Наличие возможностей реализации программ поддержки семьи и повышения общественного здоровья	O - 2	Возможность укрепления семей и усиления адресности поддержки социально уязвимым категориям населения	Потенциал жизнеспособности семей
	S- 2.1	Тенденция к сокращению численности населения с денежными доходами ниже величины прожиточного минимума; Реализация приоритетных нацпроектов "Доступное и	O - 2.1	Концентрация форм социальной поддержки на повышении рождаемости и укреплении семьи Реализация мер социальной поддержки для повышения качества жизни семей с детьми	Устойчивость заключенных браков и уровень благополучия семей

	комфортное жилье - гражданам России", "Здоровье", N256-ФЗ "О дополнительных мерах государственной поддержки семей, имеющих детей" улучшает социальный климат в регионе			(благополучие и соц. здоровье)
S - 2.2	Реализация на территории региона нацпроектов "Здоровье" и "Демография"	O - 2.2	Усиление адресности социальной помощи (акцент на различные категории населения)	Средняя продолжительность жизни населения и демографическая нагрузка
S - 3	Низкий уровень социального расслоения по доходам и наличие возможностей стимулирования сокращения оттока населения	O - 3	Возможность создания новых рабочих мест и роста реальных доходов населения	Потенциал экономической мобильности населения
S- 3.1	Устойчивое, динамичное социально-экономическое развитие региона, позволяющее обеспечивать социальную поддержку населения за счет средств областного бюджета Достаточно большой резерв роста сальдо миграции за счет повышения коэффициента закрепляемости приезжих и сокращения оттока собственного населения.	O - 3.1	Миграционная привлекательность территории: выгодное экономико-географическое положение области (близость к московскому региону и возможность привлечения инвестиционных ресурсов), приоритет в развитии области как высокоразвитой экономики и потенциальной точки роста промышленного производства, соответственно создание новых производств и новых рабочих мест Приток квалифицированных мигрантов	Внутренняя и внешняя миграция и трудоспособность населения
S - 3.2	Ежегодное снижение абсолютных показателей безработицы Ежегодный рост номинальной начисленной заработной платы работникам организаций области. Пониженный в сравнении с другими центрами ЦФО и в среднем по России уровень социального расслоения по доходам	O - 3.2	Наличие резерва собственных трудовых ресурсов, которые можно задействовать на вновь создаваемых предприятиях и организациях области Улучшение соотношения между пенсиями и прожиточным минимумом как следствие роста бюджетных доходов Владимирской области	Реальные доходы и уровень предпринимательской активности населения
S - 4	Развитая сеть учреждений социального обслуживания и активное внедрение социальных инноваций	O - 4	Возможность проведения активной демографической политики и инновирования системы социального обслуживания	Потенциал системы поддержки семьи
S- 4.1	Сравнительно развитая сеть учреждений социального обслуживания Сложилась система функционирования различных видов стационарных учреждений по обслуживанию населения: престарелых, инвалидов, женщин и детей	O - 4.1	Внедрение новых инновационных форм социального обслуживания на платной основе. Создание новых организационно-правовых форм учреждений социального обслуживания населения.	Развитость сети учреждений и организаций, работающих в сфере поддержки семьи
S - 4.2	Индексация пособий и всех социальных выплат обеспечивает социальную стабильность Интенсивное развитие системы Интернет-коммуникаций. Создана инфраструктура общественного доступа к информационным ресурсам сервисам	O - 4.2	Экономическое развитие региона создает базу для расширения и дифференциации форм социальной поддержки населения для проведения "активной" демографической политики Совершенствование законодательства в сфере социальной защиты населения региона.	Многообразие и эффективность мер государственной поддержки семейной политики

На пересечении факторов определить локальные решения в полях матрицы-решений шаблона стратегического факторного анализа.

<i>Решения в поле WO - Направления и приоритеты внутренних преобразований</i>
<i>Решения в поле WT - Меры по преодолению ограничений стратегического развития</i>
<i>Решения в поле ST - Пути и механизмы по реализации потенциальных преимуществ</i>
<i>Решения в поле SO - Ориентиры и вектора стратегического развития</i>

Определить систему мер реализации социальной политики и стратегической линии поведения, реализуемой в целях повышения системности, проактивности и адресности социальной политики региона с приоритетом на развитие потенциалов демографического развития.

Система мер реализации социальной политики и выбор стратегической линии поведения		
	Обеспечение системности мер социальной и семейной политики региона	Стратегия повышения системности, проактивности и адресности социальной политики региона с приоритетом на развитие потенциалов демографического развития
	Формирование условий для повышения социальной и экономической активности населения	

Задание 1. Механизм функционирования рынка труда

Заполните таблицу: «Термин - определение».

Термин	Определение
Механизм рынка труда	
Особенности функционирования рынка труда	
Спрос на труд	
Общий спрос	
Эффективный спрос	
Удовлетворенный спрос	
Неудовлетворенный спрос	
Потенциальный спрос	
Коэффициент эластичности спроса на труд	
Предложение рабочей силы	
Научно-техническая революция	

1. Он характеризуется общим наличием и структурой рабочих мест в данной стране.

2. Он показывает, на сколько процентов изменяется спрос на труд при изменении заработной платы на 1 %.

3. Это предложение наемным работником принадлежащей ему и неотделимой от него способности к труду, выступающей в качестве товара на рынке труда, покупателю данного специфического товара - работодателю за определенную плату, на определенный временной период.

4. Он характеризуется численностью и структурой занятых в экономике (разница между общим спросом и излишней занятостью).

5. Это коренное качественное преобразование производительных сил, революционный переворот в производительных силах общества.

6. Он характеризуется данными о наличии, движении и структуре свободных рабочих мест и вакантных должностей по различным признакам (секторам и отраслям экономики, профессиям и требуемой квалификации, продолжительности предлагаемой занятости, уровню предлагаемой заработной платы и т. п.).

7. Это взаимодействие и согласование разнообразных интересов работодателей и трудоспособного населения, желающего работать по найму на основе информации, получаемой в виде изменений цены труда (функционирующей рабочей силы).

8. Это реализованный спрос.

9. Его можно определить как количество работников, которое готов нанять работодатель в данный период за определенную ставку заработной платы.

10. Это предложение наемным работником принадлежащей ему и неотделимой от него способности к труду, выступающей в качестве товара на рынке труда, покупателю данного специфического товара - работодателю за определенную плату, на определенный временной период.

11. Под ним понимается спрос с учетом возможных перспектив развития предприятий и организаций.

Задание 2. Классификация видов труда

Определите, к каким видам относится труд следующих работников.

Классификация видов труда

Классификационные признаки	Виды труда	Экономист ООО «АСТ»	Слесарь- шиномонтажн ик ООО	ИП Петров И.К.	Инспектор ГИБДД
1. По содержанию труда	а. простой и сложный;				
	б. репродуктивный и творческий				
	в. функциональный и профессиональный				
	г. умственный и физический				
2. По характеру труда	д. конкретный и абстрактный				
	е. наемный и самозанятость				
	ж. индивидуальный и коллективный				
	з. частный и общественный				
3. По результатам труда	и. производительный и непроизводительный				
	к. живой и прошлый				
4. По степени участия человека	л. ручной, механизированный, машинный, автоматизированный				
5. По методам привлечения людей к труду	м. по внешнеэкономическому принуждению, по экономическому принуждению, добровольный				

Задание 3. Экономика труда как наука

Проанализируйте нижеприведенные определения экономики труда:

Определение 1. Экономика труда – это общественно организованная система, в которой происходит процесс воспроизводства рабочей силы – ее производство (подготовка, обучение, повышение квалификации работников и т.д.), распределение, обмен и потребление, а также обеспечиваются условия и процесс взаимодействия работника, средств и предметов труда.

Определение 2. Экономика труда изучает исторически определенные типы общественной организации труда, характерные для них отношения между людьми и участие их в общественном труде.

Определение 3. Экономика труда – изучает деловую деятельность человека и определяет пути повышения ее эффективности с учетом влияния технических, организационных, психофизических и социальных факторов.

Определение 4. Экономика труда – это исследование функционирования и результатов рынка в сфере труда, а в узком понятии – поведение работодателей и работников в ответ на действие общих стимулов в виде заработной платы, прибыли и неденежных факторов в области трудовых взаимоотношений.

Задание:

1. Какой вариант в большей степени соответствует Вашей точке зрения? Обоснуйте свой ответ.

2. В чем особенности и смысл воспроизводственного подхода к пониманию экономики труда?

Задание 4. Характеристики внешнего и внутреннего рынков труда

Распределите характеристики, относящиеся к внешнему и внутреннему рынку труда:

Характеристики	Внешний рынок труда	Внутренний рынок труда
	ВНШ	ВН
1. В основном краткосрочные отношения между работниками и работодателями		
2. Долгосрочные отношения между работниками и работодателями		
3. Зависимость заработной платы от конъюнктуры рынка труда		
4. Зависимость заработной платы от стажа работы на фирме		
5. Комплектование персоналом «со стороны»		
6. Заполнение вышестоящих вакансий за счет карьерного роста нижестоящих работников		

Задание 5. Основные науки о труде

Расставьте термины в соответствии с представленными в таблице определениями.

1. Наемный труд.
2. Труд по внеэкономическому принуждению
3. Индивидуальный труд
4. Автоматизированный труд
5. Простой труд
6. Абстрактный труд
7. Механизированный труд
8. Предмет труда.
9. Добровольный труд
10. Живой труд.
11. Конкретный труд
12. Машинный труд
13. Труд
14. Прошлый труд
15. Репродуктивный труд.

Термин	Определение
	труд отдельных работников (токарей, слесарей, наладчиков, ремонтников и др.) или самостоятельных производителей (индивидуальных предпринимателей)
	труд, который расходуется в данный момент и результаты которого еще неопределены
	отношения, возникающие между собственниками средств производства и работниками, лично свободными, не имеющими средств производства и продающими свою рабочую силу в обмен на заработную плату
	труд, направленный на создание потребительных стоимостей
	целесообразная, полезная и легитимная деятельность человека, направленная на преобразование природных, материальных и

	интеллектуальных ресурсов в продукт, необходимый для личного либо общественного потребления
	служба в армии по призыву
	труд, который осуществляется с помощью механизированных орудий труда
	труд, воплощенный в ранее созданный результат (сырье и материалы, электроэнергию, производственные помещений, оборудование, ...)
	труд воспроизведенный, заранее известный, не содержащий творческих начал
	ресурсы, на которые человек воздействует в процессе труда при помощи средств труда с целью приспособления их для удовлетворения личных и общественных потребностей
	обезличенный, однородный и соизмеримый труд
	труд, при котором основная работа выполняется машиной, управляемой работником без непосредственного приложения им физических усилий для изменения предмета труда
	труд, не требующий от работника специальной профессиональной подготовки, неквалифицированный труд
	труд, при котором работник контролирует правильность и стабильность настройки и загрузки оборудования
	работа в благотворительном фонде

Задание 1. Государственная политика в области занятости: термины и определения

Заполните таблицу

Определение	Термин
Эта модель политики занятости ориентируется на распределение низких доходов посредством создания рабочих мест, не требующих высокой производительности, для значительной части экономически активного населения.	
Совокупность мер, проводимых государством, направленных на снижение уровня безработицы.	
Эта модель политики занятости предполагает практически для всех трудящихся гарантии занятости с удовлетворительными условиями оплаты труда посредством создания рабочих мест в государственном секторе.	
Совокупность мер, проводимых государством, направленных на сглаживание негативных последствий безработицы.	
Эта модель политики занятости предусматривает сокращение числа занятых при повышении производительности труда и роста доходов работающих.	

Термины: Американская модель государственной политики, Европейская модель государственной политики, Скандинавская модель государственной политики, Активная политика занятости, Пассивная политика занятости.

Задание 2. Виды и формы безработицы

Заполните таблицу. Напротив определения впишите № соответствующего термина.

1. Фрикционная безработица
2. Структурная безработица
3. Циклическая (конъюнктурная) безработица
4. Сезонная безработица
5. Безработица ожидания
6. Технологическая безработица
7. Безработица, связанная с затратами на рабочую силу
8. Институциональная безработица
9. Скрытая безработица

Определение	№ термина
Безработица, возникающая вследствие слишком высокого уровня затрат на труд, вынуждающих работодателей сокращать рабочие места.	
Безработица, возникающая вследствие несовпадения спроса и предложения на рынке труда в профессиональном, квалификационном или территориальном разрезе: либо структура рабочих мест не соответствует структуре рабочей силы, либо у работников нет навыков, которые нужны работодателю.	
Безработица, возникающая вследствие излишков рабочей силы, проявляющиеся в неявной форме.	
Безработица, возникающая вследствие больших перепадов в уровне заработной платы между отдельными фирмами преимущественно одной отрасли бизнеса.	
Безработица, возникающая вследствие поиска безработными новое применение своим способностям вследствие неудовлетворенности своим	

рабочим местом.	
Безработица, порожденная институтами рыночной экономики (высокие пособия по безработице, гарантированный минимум заработной платы, несовершенство налоговой системы и др.).	
Безработица, возникающая при падении совокупного спроса, в период рецессии и снижения ВВП.	
Безработица, возникающая в результате ряда объективных процессов, происходящих на производстве, - смены технологий и реорганизации, изменения структуры управления.	
Безработица, возникающая вследствие сезонного характера труда в некоторых отраслях экономики (строительство, сельское хозяйство, туризм).	

Задание 3. Виды и формы безработицы

1. Определите статус лиц, перечисленных ниже:

- 1) работник, уволенный по собственному желанию и ищущий работу;
- 2) работник, переведенный на режим неполного рабочего дня;
- 3) рабочий, который по состоянию здоровья (инвалидности) больше не может работать;
- 4) уволенный рабочий, который в течение длительного времени не мог найти работу и поэтому прекратил ее поиски;
- 5) студент, который учится на дневном отделении учебного заведения;
- 7) автомеханик, который учится на вечернем отделении учебного заведения;
- 8) домашняя хозяйка, которая занимается только своим домом и семьей;
- 9) домашняя хозяйка, которая часть времени работает в качестве библиотекаря.

2. Определите вышеперечисленные лица с точки зрения отношения к занятости, если они классифицируются как:

- экономически активное население в составе трудовых ресурсов (E_a);
- безработные (B);
- экономически неактивное население (E_n);
- не включаемые в состав трудовых ресурсов (H).

Задание 4. Виды и формы безработицы

1. Определите статус лиц, перечисленных ниже:

- 1) работник, находящийся в очередном отпуске;
- 2) работник, уволенный в связи с сокращением штатов и ищущий работу;
- 3) жена, помогающая мужу на семейном предприятии;
- 4) ученик, проходящий профессиональную подготовку на производстве и получающий стипендию;
- 5) служащий Вооруженных сил;
- 6) работник, получивший инвалидность на производстве;
- 7) человек, давно потерявший работу и прекративший поиски новой работы.

2. Определите вышеперечисленные лица с точки зрения их отношения к занятости и безработице, если они классифицируются как:

- безработные (B);
- экономически активное население (E_a);
- не входящие в состав трудовых ресурсов (H).

Задание 5. Укажите стрелками преимущества и недостатки на внутренних рынках труда для работодателей и работников:

РАБОТОДАТЕЛЬ	преимущества	1.ограниченная конкуренция	РАБОТНИК	
	недостатки	2.экономия средств при найме и обучении новичков		преимущества
		3.возможность повышения квалификации за счет фирмы		недостатки
		4.низкая текучесть кадров		
		5.ограниченная мобильность		
		6. гарантия стабильной занятости		
		7.потери времени высококвалифицированных работников на наставничество		
		8.снижение рисков при найме работников		
		9.привязанность работников к своему предприятию		
		10.возможность добиваться более высокой производительности труда		
		11.«короткая скамейка запасных»		

Задание 6. Дополнить состав занятых:

1. работающие по _____;
2. зарегистрированные в качестве _____;
3. занятые в _____ и реализующие продукцию по договорам;
4. выполняющие работы и оказывающие услуги по договорам _____;
5. избранные, назначенные или утвержденные на _____;
6. проходящие _____;
7. обучающиеся по _____;
8. временно отсутствующие на _____ по _____ причинам;
9. являющиеся _____ организаций, за исключением некоммерческих организаций;
10. являющиеся членами _____.

Задание 7. Дополнить средства активной политики занятости:

- _____ о рынке труда;
- содействие в _____;
- профессиональное _____ безработных;
- профессиональное _____;
- _____ работы;
- организация занятости _____;
- _____ занятость;
- _____ (выделение мест для инвалидов и аналогичных

соц.категорий);

- поддержка _____ (программы с частичным финансированием рабочего места органами по вопросам занятости и работодателями);
- поддержка _____ активности безработных граждан;
- поддержка _____ безработных граждан;
- территориальное _____ трудоустройства).

Задание 8. Распределение полномочий органов государственной власти РФ в сфере занятости населения:

Федеральный уровень	Полномочия	Уровень субъектов федерации
	разработка и реализация государственной политики занятости	
	принятие федеральных законов	
	принятие нормативно-правовых актов субъектов РФ	
	обобщение практики применения, анализ причин нарушений и подготовка предложений по совершенствованию законодательства РФ	
	разработка и реализация федеральных программ и контроль за их исполнением	
	разработка и реализация региональных программ	
	разработка и реализация мер активной политики занятости населения	
	регистрация граждан (в т.ч. безработных) в целях содействия в поиске подходящей работы	
	осуществление надзора и контроля за приемом на работу инвалидов;	
	определение перечня приоритетных профессий (специальностей) для профессионального обучения	
	установление норм социальной поддержки безработных граждан	
	формирование средств на соцподдержку безработных граждан и контроль за их целевым использованием	
	формирование средств на финансовое обеспечение мероприятий по содействию занятости населения	
	координация деятельности по созданию экономических условий для обеспечения занятости населения, развития предпринимательства и самозанятости	
	разработка прогноза баланса трудовых ресурсов РФ	
	проведение мониторинга состояния и разработка прогнозных оценок рынка труда субъекта РФ	
	принятие мер по устранению обстоятельств и причин выявленных нарушений законодательства о занятости населения и восстановлению нарушенных прав граждан	

Тема 6. Организация и нормирование труда. Практические занятия

Вопросы к обсуждению:

1. Почему основные принципы тейлоризма практически неприемлемы для организации труда работников в современных условиях?
2. Какими критериями следует руководствоваться при выборе тех или иных форм организации труда, приемов и методов работ на конкретном предприятии, рабочем месте?
3. Приведите примеры факторов, способствующих распространению гибких форм организации труда в последние десятилетия.
4. Каким образом влияют на организацию труда на предприятиях такие макроэкономические факторы, как экономический спад, колебания рыночного спроса на производимую продукцию, рост безработицы?
5. Какое воздействие на организацию труда на предприятиях оказал переход от командно-административной к рыночной экономике в России?
6. Проанализируйте преимущества и недостатки законодательного ограничения продолжительности рабочей недели и объема сверхурочных работ с точки зрения работника и работодателя.
7. Какое воздействие (положительные и отрицательные моменты) на количество и качество труда работников на предприятии оказывает все более широкое распространение гибких форм организации труда (занятости на условиях неполного рабочего времени, разделения рабочих мест и т.д.)?
8. Какими правилами следует руководствоваться при организации многосменной работы?
9. Какое воздействие на организацию труда оказывает развитие функциональной гибкости работников?
10. Какие изменения в организации труда приводят к росту удовлетворенности работников и повышению производительности их труда?
11. Перечислите основные источники снижения себестоимости продукции и получения дополнительной прибыли в результате совершенствования организации труда. Как рассчитать экономический результат проведенных мероприятий?
12. На основании каких критериев можно классифицировать рабочие места, например, в банке? Каковы практические цели классификации рабочих мест?
13. Дайте классификацию условий труда по содержанию, сфере действия, степени суммарного воздействия на организм работающих.
14. 16. Какие управленческие решения и программы могут быть использованы на предприятиях для обеспечения безопасных условий труда?
15. Какова последовательность разработки нормы времени на выполнение производственной операции в рамках аналитических методов?
16. В чем особенность аналитически-расчетного метода нормирования?
17. Какова специфика аналитически-исследовательского метода нормирования?
18. Раскройте содержание базовой системы микроэлементных нормативов времени.
19. Какова особенность суммарных методов нормирования?
20. Раскройте особенности опытного, статистического методов нормирования, а также метода аналогий.
21. Как нормируется вспомогательное время для станочных работ?
22. В чем заключаются особенности нормирования труда основных рабочих в автоматизированном производстве?

23. Раскройте особенности нормирования труда на участках с гибкими производственными системами.
24. В чем выражаются особенности нормирования труда вспомогательных рабочих?
25. Какие трудовые нормативы используют при нормировании труда вспомогательных рабочих?
26. Как определить норму обслуживания для наладчиков?
27. Как устанавливается бригадная норма выработки?
28. Раскройте особенности нормирования труда при переходе на коллективный подряд.
29. С помощью каких методов нормируется труд руководителей и специалистов?
30. От каких факторов зависит степень регламентации труда конструкторов?
31. Как определяется трудоемкость выполнения конструкторских работ?

Тест

1. Как называется определенный порядок осуществления трудового процесса?
 - а) организацией производства
 - б) технологией деятельности
 - в) организацией труда
 - г) условиями труд
 - д) штатным расписанием
2. Как называется метод нормирования труда?
 - а) производственный;
 - б) приблизительный;
 - в) суммарный;
 - г) экономический.
- . Тарифная система это:
 - а) перечень работ с указанием их разряда;
 - б) система положений, которые определяют оплату труда в зависимости от характера и условий труда;
 - в) система тарифных коэффициентов;
 - г) нет правильного ответа.
4. Кто является основоположником науки об организации труда является:
 - а) В.И. Ленин
 - б) А.К. Гастев
 - в) Ф. У. Тейлор
5. За что проводится дополнительная оплата труда?
 - а) за более высококачественную работу;
 - б) за количество и качество продукции или выполненной объем работы;
 - в) на основании тарифных ставок и выполненного объема работы или полученной продукции;
 - г) все ответы верные.
6. Что является элементами организации труда?
 - а) разделение и кооперация труда
 - б) использование наиболее рациональных материалов
 - в) управление производством
 - г) организация рабочих мест
 - д) организация обслуживания рабочих мест
7. Что из ниже перечисленного не относится к стилю руководства?
 - а) либеральный
 - б) демократический
 - в) социальный
 - г) авторитарный

8. В какой день наблюдается наибольшая работоспособность?
- а) в понедельник
 - б) в пятницу
 - в) в среду
 - г) во вторник
 - д) в четверг
9. Какой минимальный размер заработной платы в РФ на 01.05.2018 г.?
- а) 8000 руб.;
 - б) 8500 руб.;
 - в) 9489 руб.;
 - г) 11163 руб.
10. Частью какой системы является организация труда?
- а) планирования
 - б) управления
 - в) производства
 - г) хозяйствования
11. Как проводится сдельная оплата труда?
- а) за более высококачественный труд;
 - б) за количество и качество продукции или за выполненный объём работы или полученной продукции;
 - в) на основании тарифных ставок и выполненного объёма работы или полученной продукции;
 - г) правильного ответа нет.
12. Что предполагает организация рабочего места?
- а) установление должностных обязанностей работника
 - б) установление рациональных приемов труда
 - в) его оснащение
 - г) его планировку
13. Как проводится основная оплата труда?
- а) за более высококачественную работу;
 - б) за количество и качество продукции или выполненный объём работы;
 - в) на основании тарифных ставок и выполненного объёма работы или полученной продукции;
 - г) все ответы верные.
14. Что показывает форма оплаты труда?
- а) показывает, за какие показатели производится оплата труда;
 - б) показывает, как необходимо оплачивать труд в конкретных условиях производства;
 - в) правильного ответа нет;
 - г) все ответы верные.
16. Оценку чего не включает в себя аттестация рабочего места?
- а) его технического уровня
 - б) его организационного уровня
 - в) его квалификационного уровня
 - г) условий труда и техники безопасности на рабочем месте
17. Что такое начисление оплаты труда за отработанное время?
- а) повременная оплата труда;
 - б) основная оплата труда
 - в) сдельная оплата труда;
 - г) правильного ответа нет.

18. Что такое количество продукции или конкретной работы определённого качества, которую необходимо выполнить одному или нескольким работникам за единицу времени?

- а) норма выработки;
- б) норма времени;
- в) норма обслуживания;
- г) норма численности.

19. Найдите правильную последовательность функций управления:

- а) мотивация – контроль – планирование – организация;
- б) планирование – организация – мотивация – контроль;+
- в) организация – мотивация – планирование – контроль;
- г) мотивация – планирование – организация – контроль.

Практические задания

Задание 1.

По материалам приведенного ниже баланса рабочего времени полученного в результате групповой ФРВ на основе метода моментных наблюдений, рассчитать коэффициент полезного использования рабочего времени, потерь и возможного повышения производительности труда при полном устранении этих потерь. Норматив времени на отдых и личные надобности принять равным 8 % фактического оперативного времени.

Баланс рабочего времени	Затраты рабочего времени	Продолжительность, мин.
Подготовительно-заключительное время		40
Оперативное время		544
Обслуживание рабочего места		24
Отдых и личные надобности		56
Перерывы технологические, регламентированные		40
Простои по орг. тех. причинам		64
Простои в связи с нарушением дисциплины		32

Задание 2.

На основании данных индивидуальной ФРВ получены следующие данные: ПЗ = 25 мин, ОП = 360 мин, ОРМ = 32 мин, ОТЛ = 30 мин, ПТН = 18 мин, ПТД = 15 мин. Составить нормативный баланс рабочего времени, если норматив ПЗ = 20 мин за смену, ОТЛ – 5 % от времени оперативного, ОРМ – 7 % от времени оперативного.

Определить коэффициент использования рабочего времени, коэффициенты потерь по вине рабочего и в результате нарушения нормального хода технологического процесса. Рассчитать возможный рост производительности труда при устранении прямых потерь, сокращении их на 75 %, при полном устранении всех потерь.

Задание 3.

Раскрыть основное содержание принципов нормирования труда.

Принципы	Характеристика
научной обоснованности	
обеспечения единства норм труда	
эффективности	
комплексности	
системности	
объективности	
конкретности	
динамичности	
легитимности	

обеспечения положительного отношения работников к предприятию	
---	--

Задание 4.

На практике применяются два метода нормирования труда: аналитический и суммарный. Охарактеризуйте их основные отличия.

Характеристики	Метод нормирования	
	аналитический	суммарный
Предполагает поэлементное изучение трудового процесса в производственных условиях		
Трудоемкость и сложность		
Разработанные на его основе нормы не являются научно обоснованными		
Позволяет специалистам вскрывать недостатки в использовании рабочей силы и техники, резервы роста производительности труда		
Не требует значительных затрат труда		
Является основным методом		
Разработанные на его основе нормы могут применяться только на редко выполняемых работах или в качестве временных		

Задание 2.

Подберите верное определение, для допустимых границ разделения труда, представленных в таблице:

Показатель, термин	Соответствующее показателю, термину № определение
1. Технологические границы	определяются способностями человека длительное время выполнять кратковременные, однообразные и постоянно повторяющиеся операции, которые нередко сводятся всего к двум-трем рабочим действиям.
2. Физиологические и психофизиологические границы	предполагают обеспечение полной и равномерной занятости персонала и сокращение затрат на единицу продукции
3. Социальные границы	определяются минимальной продолжительностью производственных операций или трудовых действий, дальнейшее деление которых технически невозможно либо не имеет смысла
4. Экономические границы	определяются требованиями самого работника к содержанию труда

Практические задания к теме 8. Организация и регулирование оплаты труда

Вопросы к обсуждению:

1. **Системы оплаты труда**
2. **Понятие о стимулирующих и компенсационных выплатах**
 - Виды компенсаций, доплат, надбавок и особенности их документирования;
 - Виды стимулирующих выплат.
3. **Окладная система оплаты труда**
 - Отражение окладов в штатном расписании, дробные штатные единицы.
 - Плюсы и минусы окладной системы оплаты труда.
4. **Повременная система оплаты труда, почасовые ставки**
 - Особенности расчета почасовых ставок.
 - Плюсы и минусы повременной системы оплаты труда с почасовыми ставками.
5. **Сдельная оплата труда**
 - Особенности нормирования труда для перехода на сдельную оплату.
 - Плюсы и минусы сдельной оплаты труда.
6. **Грейдовая система оплаты труда**
 - Понятие о грейдировании, области применения.
 - Ограничения грейдирования с точки зрения трудового законодательства.
7. **Премияльная часть в оплате труда**
 - Основы премирования по КРІ (ключевым показателям эффективности);
 - Виды премирования по периодичности выплаты (ежемесячное, квартальное, годовое) и их документирование.
 - Особенности расчета премиальной части при различных системах оплаты труда.
 - Типичные нарушения документирования оплаты труда и ответственность за них
 - Обзор судебной практики и решений инспекции по труду в части нарушений оформления оплаты труда и сроков расчетов с персоналом;
 - Ответственность работодателя за нарушения.

Задания для работы в группах:

Вариант 1 .

1. Сформируйте систему оплаты труда для специалистов отдела продаж, указав нормативные показатели сдельных расценок.
2. Какие нематериальные стимулы применяют к работникам планово-экономического отдела?

Вариант 2

1. Разработайте систему вознаграждения персонала по итогам года, описав какие стимулы будут применяться к различным категориям персонала.
2. Постройте систему грейдирования должностей для компании, работающей в сфере услуг.

Решение задач:

1. Исходя из заданий, рабочий за месяц должен изготовить 540 деталей, фактически изготовил 850. Расценка за деталь 102 рубля. Премия начисляется в размере 10% за выполнение и 1,5% за каждый процент перевыполнения задания. Определить заработок рабочего за месяц по сдельно-премиальной системе.
2. Месячная тарифная ставка работника 18000 руб., выполнение норм 116%. Рассчитать сумму заработной платы по сдельно-премиальной системе оплаты труда, если за каждый 1 % перевыполнения нормы премия выплачивается в размере 1,5% сдельного заработка.
3. Рассчитать сдельную расценку и заработок рабочего-сдельщика, если норма времени 0,7 нормо-ч., часовая ставка 78 руб., объем выполненных работ 300 шт.
4. Исходя из заданий, рабочий за месяц должен изготовить 310 деталей, фактически он изготовил 330 деталей. Расценка за деталь 1055 руб. Премия начисляется в размере 20 % сдельного заработка за выполнение задания. Определить заработок рабочего за месяц.
5. Определить заработную плату, если расценка за одно изделие 317 руб., за месяц работник изготовил 450 изделий, кроме того, за работу во вредных условиях он получает доплату в размере 11 %.

6. . Рабочий-сдельщик изготовил 350 изделий. Норма времени на изделие - 0,3 нормо-ч., тарифная ставка по разряду работ -72 руб. в час. Определить заработок рабочего по сдельно-премиальной системе, если премия начислена в размере 30 % прямого сдельного заработка.

7. . Месячная тарифная ставка работника 50470 руб., выполнение норм 130 %. Рассчитать сумму заработной платы, если за каждый 1% перевыполнения нормы премия выплачивается в размере 2 % сдельного заработка.

8. Рабочий-сдельщик отработал 22 смены по 8 часов и выполнил нормы выработки на 116 %. Часовая ставка по разряду выполняемой работы 112 руб., премия - 25% сдельного заработка. Рассчитать общую сумму заработной платы за месяц.

9. Определить месячный заработок рабочего 3-го разряда, если его часовая тарифная ставка 206 руб., отработано 164 часа. По условиям премирования за сдачу 100% продукции с первого предъявления выплачивается премия 40% повременного заработка, за каждый процент снижения этого показателя премия уменьшается на 3%. Фактически сдано с первого предъявления 95% продукции.

10. Определить часовую тарифную ставку сдельщика первого разряда для разработки новых тарифных условий, если среднемесячная заработная плата рабочих за три последних месяца составила 19360 рублей, средний тарифный коэффициент рабочих по ныне действующей сетке - 1,5. Среднемесячное количество рабочих часов согласно производственному календарю - 166,7 часа. Долю тарифа намечено установить на уровне 70% заработка. Тарифные ставки сдельщиков намечается установить на 8% выше, чем у повременщиков.

Практическая работа состоит из 6 взаимосвязанных задач, требующих последовательного решения

Задача 1.

Сборщик 5 разряда затягивает за час ____ деталей. Часовая тарифная ставка ____ руб. Определить сдельную расценку за деталь.

Сдельную расценку за единицу продукции рассчитываем по формуле:

$$P_{\text{сд.}} = T_{\text{ст.}} / N_{\text{выр.}}$$

где: $P_{\text{сд.}}$ – сдельная расценка за единицу продукции,

$T_{\text{ст.}}$ – часовая тарифная ставка, руб.,

$N_{\text{выр.}}$ – норма выработки рабочего за час,

Задача 2

Бригада из 6 человек изготавливает за смену ____ деталей. Бригадная сдельная расценка ____ руб. Определить сдельный заработок бригады и каждого работника при условии, что все работники бригады имеют одинаковый разряд.

Задача 3

Определить:

1) Сдельную заработную плату членов бригады;

2) Общий заработок каждого члена бригады с учетом премиальных. Размер премии равняется ____ руб. Данные для расчета представлены в таблице.

Ф.И.О. работника	Разряд	Часовая тарифная ставка, $T_{\text{ст.}}$	Отработанные часы, t	Коэффициент трудового участия
Иванов В.П.	V	80,2	t1	1.0
Петров П.Т.	IV	72,1	t2	0.8
Сидоров А.Ю.	III	64,75	t3	1.2
Кузькин П.А.	I	42,4	t4	1.1

1. Сдельная заработная плата каждого из членов бригады определяется по формуле

$$2. \quad Z_{\text{сд.}} = T_{\text{ст.}} * t,$$

где: $Z_{\text{сд.}}$ - сдельная заработная плата членов бригады, руб.

$T_{\text{ст.}}$ – часовая тарифная ставка, руб

t – отработанные часы каждым членом бригады.

2. Сумму коэффициента трудового участия (КТУ) определяем:

$$КТУ_{\text{общ}} = КТУ_1 + КТУ_2 + КТУ_3 + КТУ_4,$$

где: $КТУ_{\text{общ}}$ - сумма коэффициента трудового участия,

$КТУ_1$ – коэффициент трудового участия Иванова В.П. и т.д.

3. Определяем цену одного КТУ

$$КТУ_{\text{ср}} = P_p : КТУ_{\text{общ}},$$

где: $КТУ_{\text{ср}}$ - цену одного КТУ,

P_p – премия, руб

3. Определяем зарплату каждого члена бригады с учетом премии

$$Z_{\text{чл.}} = КТУ_{\text{ср}} * КТУ_{\text{п}} + Z_{\text{сд. п}}$$

Задача 4.

Тарифная ставка рабочего V разряда составляет ____ руб./ч. Продолжительность рабочего дня 8 ч. Количество рабочих дней в месяце ____ . Норма выработки 15 деталей в смену. Фактическая выработка за месяц ____ деталей.

Рассчитайте заработную плату рабочего за месяц:

а) при простой повременной системе оплаты труда;

б) повременно-премиальной системе оплаты труда (премия составляет 10 % от тарифа);

в) прямой сдельной оплате труда (расценка за одну пару – 50,0 руб.);

г) сдельно-премиальной системе оплаты труда (премия – 0,5 % от сдельного заработка за каждый процент превышения нормы выработки);

д) сдельно-прогрессивной системе оплаты труда (повышающий коэффициент – 1,8).

а) Рассчитаем заработную плату рабочего за месяц при простой повременной системе оплаты труда:

$$Z_{\text{раб.а}} = T_{\text{ст}} * T_{\text{см}} * D_{\text{раб}},$$

где: $T_{\text{ст}}$ – часовая тарифная ставка, руб
 $T_{\text{см}}$ – продолжительность смены, час
 $D_{\text{раб}}$ – количество рабочих дней в месяце.

б) Рассчитаем заработную плату рабочего за месяц при повременно-премиальной системе оплаты труда:

$$Z_{\text{раб.б}} = Z_{\text{раб.а}} + П$$

где: $П$ – премия 10 % от тарифа, %

в) Рассчитаем заработную плату рабочего за месяц при прямой сдельной оплате труда:

$$Z_{\text{раб.в}} = P_{\text{сд}} * V_{\text{ф}}$$

где: $P_{\text{сд}}$ – расценка за одну пару, руб,
 $V_{\text{ф}}$ – фактическая выработка за месяц, пар.

г) Рассчитаем заработную плату рабочего за месяц при сдельно-премиальной системе оплаты труда.

Для определения размера премии нужно рассчитать процент превышения фактической выработки над плановой:

$$\%_{\text{превышения}} = (V_{\text{ф}} - V_{\text{пл}}) / V_{\text{пл}} * 100\%,$$

где: $V_{\text{ф}}$ – фактическая выработка за месяц, пар,
 $V_{\text{пл}}$ – плановая выработка за месяц, пар.

Рассчитаем заработную плату:

$$Z_{\text{раб.г}} = P * V_{\text{ф}} + П.$$

где: $П$ – премия 0,5 % от сдельного заработка за каждый процент превышения нормы выработки, т.е. $(\%_{\text{превышения}} * 0,5 / 100) * Z_{\text{раб.}}$

д) Рассчитаем заработную плату рабочего за месяц при сдельно-прогрессивной системе оплаты труда. Для этого нужно рассчитать размер повышенной расценки:

$$P_{\text{п}} = P_{\text{сд}} * k$$

где: $P_{\text{п}}$ – размер повышенной расценки,
 $P_{\text{сд}}$ – расценка за одну пару, 50,0 руб,
 k – повышающий коэффициент – 1,8.

Рассчитаем заработную плату:

$$Z_{\text{раб.д}} = P_{\text{сд}} * V_{\text{пл}} + (V_{\text{ф}} - V_{\text{пл}}) * P_{\text{п}},$$

где: $P_{\text{сд}}$ – расценка за одну пару,
 $V_{\text{пл}}$ – плановая выработка за месяц, пар,
 $V_{\text{ф}}$ – фактическая выработка за месяц, пар,
 $P_{\text{п}}$ – размер повышенной расценки.

Задача 5

Определить заработок рабочего за месяц. Рабочий сдельщик 6 разряда выполнил норму выработки на 120%. Его заработок по сдельным расценкам составил ____ руб. По положению сдельные расценки за продукцию сверх 110% нормы увеличиваются на 20%.

1. Сдельный заработок за выполнение производственного задания на 110% составит:

$$Z_{\text{сд.}} = Z * N_{\text{выр.}}$$

где: $Z_{\text{сд.}}$ – сдельный заработок,
 Z – заработок рабочего по сдельным расценкам, руб,
 $N_{\text{выр.}}$ – норма выработки на 110%.

2. Сдельный заработок за выполнение производственного задания по повышенной сдельной расценке:

$$Z_{\text{сд.повыш}} = Z * п * k$$

где: $п$ – перевыполнение производственного задания сверх установленной нормы 0,1, т.е. $((120-110)/100)$;

k – коэффициент увеличения сдельной расценки при условии выполнения задания сверх установленной нормы 1,2 т.е. $(120/100)$

3. Заработок рабочего за месяц:

$$З_{м.} = З_{сд} + З_{сд..повыш}$$

Задача №6

Бригада ремонтников за месяц собрала _____ изделий, нормативная трудоемкость сборки одного изделия _____ часа. В месяце 20 рабочих дней, продолжительность смены 8 ч.

Рабочий	Разряд	Часовая тарифная ставка, р.	Отработанное время, час.	Тарифный коэффициент	КТУ	Количество баллов	Оплата 1 балла, в руб.	ФОТ
1	3	66	t1	1,2	КТУ ₁			
2	2	54,5	t2	1,1	КТУ ₂			
3	4	68	t3	1,33	КТУ ₃			
4	4	68	t4	1,33	КТУ ₄			
5	4	68	t5	1,33	КТУ ₅			
Итого						К _{бал.общ}		*

Определить заработную плату каждого работника бригады:

- 1) с помощью расчета часо-коэффициентов.
- 2) с помощью расчета коэффициента трудового участия.
- 3) с помощью расчета коэффициента приработка.

1. При повременной оплате труда заработная плата начисляется в соответствии с тарифной ставкой работника или окладом за фактически отработанное время. Определить заработную плату с помощью **часо-коэффициента** можно по следующей формуле:

$$З_{п} = Т_{ст.} * п,$$

где: $З_{сд}$ - заработная плата рабочего, руб

$Т_{ст.}$ – часовая тарифная ставка квалификационного разряда рабочего, руб

$п$ – фактически отработанные часы рабочим.

2. Определить заработную плату с помощью расчета **коэффициента трудового участия** можно путем произведения оплаты одного балла на количество баллов работника.

Для начала определим фонд оплаты труда:

$$ФОТ = (Т_{ст.ср} * T) * n$$

где: $Т_{ст.ср}$ – часовая тарифная ставка квалификационного разряда рабочего, руб;

T – количество времени, требующегося на изготовления всех изделий, час;

n – число сотрудииков.

Для этого рассчитаем количество времени, требующегося на изготовления всех изделий:

$$T = N * t,$$

где: N – количество изделий;

t – трудоемкость сборки одного изделия.

Среднюю величину часовой тарифной ставки можно рассчитать по формуле:

$$Т_{ст.ср.} = (Т_{ст1} + Т_{ст2} + Т_{ст3} + Т_{ст4} + Т_{ст5}) / 5$$

где: $Т_{ст1}$, $Т_{ст2}$, $Т_{ст3}$, $Т_{ст4}$, $Т_{ст5}$ – часовые тарифные ставки каждого из рабочих.

Рассчитываем ФОТ, руб.

Определяем количество баллов каждого рабочего по формуле:

$$К_{бал} = P * Т_{чел.} * КТУ,$$

где: P – разряд;

t – отработанное время каждым членом бригады, час;

Рассчитываем для каждого рабочего и заносим в таблицу.

Оплата одного балла определяется делением ФОТ на общую сумму баллов всех рабочих, заносим в таблицу.

$$С1_{бал} = ФОТ / К_{бал.общ},$$

Далее, определяем заработную плату с помощью расчета коэффициента трудового участия путем произведения оплаты одного балла на количество баллов работника.

$$ЗП = С1_{бал} * К_{бал},$$

Рассчитываем для каждого рабочего и заносим в таблицу.

3. Определить заработную плату с помощью расчета **коэффициента приработка** ($Z_{п}$) можно по следующей формуле:

$$Z_{п} = (Z + (t - N_{р}) * T_{ст}) * K_{т}$$

где: Z – заработная плата, см. первую формулу;

$N_{р}$ – норма отработанного времени каждого сотрудника, час;

t – отработанное время каждым сотрудником, час;

$T_{ст}$ – часовая тарифная ставка квалификационного разряда рабочего, руб;

$K_{т}$ – тарифный коэффициент.

$$N_{р} = D_{раб} * T_{см}$$

Варианты заданий к выполнению практической работы
«Расчет заработной платы на предприятии дл разных категорий работников»

№ Зад.	Исходные данные	Усл. обозн.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	
			№ 1	Норма выработки	Нвыр. изд	1,6	1,7	1,8	1,9	2	1,4	1,3	1,2	1,1	1,5	1,6	1,7	1,8	1,9	2	1,4	1,3
	Часовая тар. ставка	Тст. руб	116,92	116,98	117,00	117,09	117,15	116,71	116,52	116,41	116,32	117,52	117,61	117,72	117,85	117,91	117,99	116,99	116,88	116,65	116,12	
№ 2	Выпуск в смену	N, изд	9	10	7	8	9	10	11	8	7	8	9	10	11	8	9	10	11	8	8	
	Сдельная расценка	Р _{сд.бр} руб	722,1	712,8	713,9	713,4	712,7	711,6	712,6	713,8	714,2	714,1	712,5	712,3	711,4	711,9	722,4	712,1	712,9	732,2	712,2	
№ 3	Премия	Пр, тыс.руб	40	40	30	35	45	50	48	30	28	35	35	35	38	40	50	45	30	35	36	
	Отработанные часы	t1	160	172	170	165	171	172	167	170	170	170	170	172	170	173	172	170	170	170	170	
		t2	170	172	172	170	176	177	172	173	175	176	177	176	176	175	176	176	176	175	176	175
		t3	175	170	170	165	171	172	168	170	171	170	170	170	171	171	170	170	170	170	170	170
		t4	166	160	166	155	161	162	160	162	160	162	162	163	162	160	161	165	163	160	162	160
№ 4	Часовая тар. ставка	Тст. руб	85,5	86,5	87,5	88,8	88,9	88,7	88,6	90,5	89,5	88,5	85,5	94,5	93,5	96,4	89,9	88,9	88,6	89,5	87,5	
	Кол. раб дн.	Драб	25	26	24	23	24	25	26	27	24	25	26	27	28	24	25	26	27	24	25	
	Факт. выработка,	Вфак. изд	410	420	405	400	410	415	425	425	412	415	422	430	440	406	415	428	428	410	420	
№ 5	Заработок	Зсд.	9000	8900	8805	8090	8750	8999	9039	9688	8799	9088	9164	9267	9465	9055	8967	8988	8959	9000	9045	
№ 6	Выпуск в см.	N	2450	2480	2550	2504	2506	2508	2510	2520	2530	2540	2550	2560	2570	2580	2500	2500	2480	2450	2550	
	Трудоемк.	t, час	0,12	0,13	0,1	0,12	0,13	0,13	0,12	0,1	0,11	0,12	0,13	0,13	0,1	0,12	0,12	0,11	0,12	0,13	0,1	
	Отработанные часы	t1	180	180	181	182	181	180	181	179	181	180	181	179	180	181	181	180	181	181	181	
		t2	180	181	181	181	181	181	181	181	179	181	181	181	178	180	181	181	181	180	182	181
		t3	175	176	175	177	177	177	176	175	176	178	176	174	176	175	176	177	176	176	176	176
		t4	154	153	154	155	154	154	156	154	154	156	154	152	154	155	156	154	155	154	155	154
		t5	175	176	175	176	177	177	176	175	176	177	176	174	176	176	177	176	176	176	172	176
	КТУ	КТУ ₁	1,2	1,3	1,3	1,2	1,3	1,1	1,2	1,3	1,2	1,3	1,3	1,2	1,3	1,2	1,3	1,3	1,2	1,3	1,3	
		КТУ ₂	1,3	1,2	1,3	1,3	1,2	1,1	1,2	1,35	1,3	1,3	1,2	1,3	1,2	1,3	1,3	1,2	1,3	1,3	1,3	
		КТУ ₃	1,1	1,2	1,1	1,1	1,1	1,2	1,1	1,1	1,1	1,1	1,1	1,1	1,1	1,0	1,1	1,1	1,1	1,1	1,0	1,1
		КТУ ₄	1,0	0,9	0,9	0,95	0,9	0,95	0,9	0,9	0,9	0,9	0,9	0,9	0,9	0,95	0,9	1,0	0,9	0,9	0,9	0,9
		КТУ ₅	1,25	1,20	1,15	1,25	1,15	1,25	1,25	1,25	1,2	1,1	1,15	1,25	1,25	1,20	1,20	1,25	1,25	1,25	1,25	1,25

Практическая работа. Планирование потребности в трудовых ресурсах и средствах на оплату труда

Расчёт потребности с персоналом начинается с расчёта численности рабочих на нормируемых работах. Если программа производства $N^{шт}$ задана на год, фонд времени одного рабочего при 40-часовой рабочей неделе, продолжительности отпуска 24 дня составляет **1780** ч ($F_{\text{шт}}$) и сложившийся показатель выполнения норм ($\hat{E}_{\text{шт}}$), то численность рабочих для работы на i -ом оборудовании ($x_{i\text{шт}}$) составит:

$$x_{i\text{шт}} = \frac{N^{шт} \cdot t_i}{F_{\text{шт}} \cdot \hat{E}_{\text{шт}}}$$

Определите необходимую численность работников по каждой из специальностей, соответствующей указанным работам в задании, и заполните графы в табл. 1. При определении численности расчётное число округлено в большую сторону.

Данные для заполнения таблицы 1 указаны в приложениях 1 и 2.

Таблица 1 Расчет численности основных рабочих (пример)

Специальность рабочего	Трудоемкость единицы продукции, нормо-час	Программа выпуска, шт.	Коэффициент выполнения норм ДАНО для всех	Численность рабочих, чел	
				расчетная	принятая
1	2	3	4	5	6
1. Токари	4	3000,0	1,15	5,86	6
2. Фрезеровщики	10	3000,0	1,15	14,66	15
3. Сверлильщики	32	3000,0	1,15	46,90	47
4. Электрики	6	3000,0	1,15	8,79	9
5. Сборщики	9	3000,0	1,15	13,19	14
Итого					91

4 x 3000/1780x1,15 = 5,86 чел.;

10 x 3000 / 1780x1,15 = 14,66 чел.;

32 x 3000 / 1780x1,15 = 46,90 чел.;

6 x 3000 / 1780x1,15 = 8,79 чел.;

9 x 3000 /1780x1,15 = 13,19 чел.;

Численность основного персонала составила 91 человек.

Структура персонала предприятия аналогичного профиля приведена в Приложении 3. В табл. 2 оформлены результаты расчёта численности персонала.

Данные для заполнения таблицы 2 указаны в приложении 3.

Таблица 2 Расчет численности персонала предприятия (пример)

Категория персонала	Численность, чел.	Удельный вес, %
1	2	3
1. Рабочие - всего	108	75
В том числе: основные	91	63
вспомогательные	17	12
2. Руководители	7	5
3. Специалисты	10	7
4. Служащие	16	11
5. Прочий персонал	3	2
Итого	144	100

Численность персонала предприятия составила 144 чел.

Планирование расходов на оплату труда персонала начинается с расчёта оплаты производственных (основных) рабочих. Если известны программа производства $N^{из}$ (для второго года выпуска продукции), технологическая трудоёмкость ($t_{оп}$), разряд работ (T_i), тарифная ставка C_T , то основная заработная плата производственных рабочих-сдельщиков на i -й операции ($C_{нзи}$) составит:

$$C_{нзи} = N^{из} \cdot t_{опi} \cdot K_T \cdot C_T,$$

где $N^{из}$ - количество изделий, производимых в год, шт.;

$t_{опi}$ - норма времени на i -й операции;

K_T - тарифный коэффициент, соответствующий разряду на i -й операции;

C_T - тарифная ставка первого разряда.

Повторенные расчёты по всем операциям заполнены в табл.2.3

Данные для заполнения таблицы 3 указаны в приложениях 1 и 2.

Трудоёмкость в приложении 1, программа выпуска в приложении 2.

Часовая тарифная ставка первого разряда, 20 руб. /час

Таблица 3 Расчет оплаты труда по сдельным расценкам в тыс. руб. (пример)

Вид работ	Разряд работ ДАНО для всех	Трудоёмкость единицы продукции, нормо-час	Объем выпуска изделий, шт.	Часовая тарифная ставка первого разряда, руб. /час	Тарифный коэффициент ДАНО для всех	Годовая оплата труда по сдельным расценкам, руб.
1	2	3	4	5	6	7
1. Токарные	2	4	3000	20	1,08	259 200
2. Фрезерные	5	10	3000	20	1,53	918 000
3. Сверлильные	3	32	3000	20	1,20	2 304 000
4. Электро	5	6	3000	20	1,53	550 800
5. Сборочные	4	9	3000	20	1,35	729 000
Итого						4 761 000

Ток. = $4 \times 3000 \times (20 \times 1,08) = 259\,200$ руб.

Фр. = $10 \times 3000 \times (20 \times 1,53) = 918\,000$ руб.

Св. = $32 \times 3000 \times (20 \times 1,20) = 2\,304\,000$ руб.

Шл. = $6 \times 3000 \times (20 \times 1,53) = 550\,800$ руб.

Сб. = $9 \times 3000 \times (20 \times 1,35) = 729\,000$ руб.

Годовая сумма оплаты труда по сдельным расценкам составила 4 761 000 руб.

Расчёт фонда заработной платы персонала

Для укрепленных расчётов допускается использовать данные о структуре фонда оплаты труда на аналогичных предприятиях. Годовой фонд оплаты труда (табл.2.4) всего персонала рассчитан, используя данные о структуре фонда оплаты труда (Приложение 4). Размер премии можно принять на уровне **25%** от основной заработной платы. Дополнительная заработная плата составляет от **10%** от суммы основной заработной платы (оплаты труда по сдельным расценкам, тарифным ставкам и окладам) и премии.

Данные для заполнения таблицы 4 указаны в приложении 4.

Таблица 4 Фонд заработной платы персонала (пример)

Категория персонала	Удельный вес в фонде оплаты труда	Фонд оплаты труда, тыс. руб.				
		оплата труда по сдельным расценкам	заработная плата по тарифным ставкам и окладам	премии	дополнительная зарплата	Всего оплата труда
1	2	3	4	5	6	7
1. Рабочие - всего	65					
В том числе: основные	58	4 761	-	1190	476	6 427
вспомогательные	7	*	575	144	58	777
2. Руководители	15	*	1231	308	123	1662
3. Специалисты	11	*	903	226	90	1219
4. Служащие	8	*	657	164	66	887
5. Прочий персонал	1	*	83	21	8	112
Итого	100		3449	2053	821	11 084

$$4761 \times 100 / 58 = 8209$$

$$8209 \times 7 / 100 = 575 \text{ тыс. рублей}$$

$$8209 \times 15 / 100 = 1\,231 \text{ тыс. рублей}$$

$$8209 \times 11 / 100 = 903 \text{ тыс. рублей}$$

$$8209 \times 8 / 100 = 657 \text{ тыс. рублей}$$

$$8209 \times 1 / 100 = 83 \text{ тыс. рублей.}$$

Фонд заработной платы персонала составил 11 084 тыс. рублей.

Расчет потребности в технологическом оборудовании

Варианты	Показатели потребности в технологическом оборудовании				
	Трудоемкость единицы продукции, нормо-час Токари	Трудоемкость единицы продукции, нормо-час Фрезеровщики	Трудоемкость единицы продукции, нормо-час. Сверлильщики	Трудоемкость единицы продукции, нормо-час. Электрики	Трудоемкость единицы продукции, нормо-час. Сборщики
1	4	10	15	6	9
2	5	9	14	5	8
3	6	8	12	7	7
4	7	7	11	4	6
5	8	6	10	8	5
6	4	10	15	6	9
7	5	9	14	5	8
8	6	8	12	7	7
9	7	7	11	4	6
10	8	6	10	8	5
11	4	10	15	6	9
12	5	9	14	5	8
13	6	8	12	7	7
14	7	7	11	4	6
15	8	6	10	8	5
16	4	10	15	6	9
17	5	9	14	5	8
18	6	8	12	7	7
19	7	7	11	4	6
20	8	6	10	8	5
21	4	10	15	6	9
22	5	9	14	5	8
23	6	8	12	7	7
24	7	7	11	4	6
25	8	6	10	8	5

Количество выпускаемой продукции в год

Варианты	Количество выпускаемой продукции в год
1	3000
2	2900
3	2800
4	2750
5	2700
6	3100
7	3000
8	2900
9	2800
10	2750
11	2700
12	3100
13	3000
14	2900
15	2800
16	3000
17	2900
18	2800
19	2750
20	2700
21	3100
22	3000
23	2900
24	2800
25	2750

Номер темы для выполнения реферата определяется по таблице:

Первая буква фамилии студента	№ темы реферата
А	1.
Б	2.
В	3.
Г	4.
Д	5.
Е, Ё	6.
Ж	7.
З	8.
И	9.
К	10.
Л	11.
М	12.
Н	13.
О	14.
П	15.
Р	16.
С	17.
Т	18.
У	19.
Ф	20.
Х	21.
Ц	22.
Ч	23.
Ш, Щ	24.
Э, Ю	25.
Я	26.

Практическое задание
(формируемые компетенции ПК-5)

Кейс 1. Проведение фотографии рабочего времени (ПК-5: У1)

Фотография с целью изучения потерь рабочего времени выполняется при соответствующей организации труда.

При индивидуальной фотографии рабочего времени методом непосредственных замеров в наблюдательном листе записываются все действия исполнителя и перерывы в том порядке, в каком они фактически происходят. В графе «Текущее время» записывается время окончания наблюдаемых элементов рабочего времени.

При составлении нормативного баланса все потери и нерациональные затраты рабочего времени исключаются, за счет этого увеличивается оперативное время.

Сопоставление фактического и нормативного балансов позволяет определить возможный рост производительности труда по каждому предложению, направленному на устранение потерь и непроизводительных затрат рабочего времени.

Далее проводится анализ результатов наблюдений. Рассчитываются коэффициенты:

1. **Коэффициент использования рабочего времени**

$$K1 = (T_{оп} + T_{пз} + T_{обс} + T_{отл}) / T_{см} * 100\%$$

2. **Коэффициент возможного повышения эффективности использования рабочего времени**

$$K2 = (T_{пз}' + T_{пнд} + T_{пнт} + T_{отл}') / T_{см} * 100\%$$

где:

$T_{пз}'$ – сверхнормативные затраты подготовительно-заключительного времени;

$T_{отл}'$ – сверхнормативные затраты времени на отдых и личные надобности;

$T_{см}$ - продолжительность смены (наблюдения).

Показатели, характеризующие возможное улучшение использования рабочего времени :

а) в связи с уменьшением затрат подготовительно-заключительного времени

$$K_{пз} = T_{пз}' / T_{см} * 100\%$$

б) в связи с ликвидацией перерывов из-за нарушения трудовой дисциплины

$$K_{пнд} = T_{пнд} / T_{см} * 100\%$$

в) в связи с ликвидацией перерывов из-за нарушения хода технологического процесса

$$K_{пнт} = T_{пнт} / T_{см} * 100\%$$

г) в связи с доведением фактических затрат времени на отдых до уровня нормативных

$$K_{отл} = T_{отл}' / T_{см} * 100\%$$

3. Показатель возможного повышения производительности труда за счет устранения потерь рабочего времени

$$K3 = K2 / (100 - K2) * 100\%$$

Далее на основании сопоставления фактической и проектируемой организации труда и расчета

ЗАДАНИЕ

Обработать наблюдательный лист индивидуальной фотографии рабочего дня. Определить коэффициенты возможного уплотнения рабочего времени и возможного роста производительности труда. Сформулировать выводы

Исходные данные: нормативы ПЗ на смену 20 мин., ОБ - 5%, ОТЛ – 8% оперативного времени, продолжительность наблюдения 480 мин.

**Наблюдательный лист индивидуальной фотографии рабочего времени
станочника механического цеха**

№ п/п	Затраты рабочего времени	Текущее время Час/мин	Продолжительность в мин.	Индекс
Начало работы в 7 часов				
1	Получает производственное задание и технологические документы	7ч. 04 мин		
2	Получает инструмент	10		
3	Получает заготовки	17		
4	Налаживает станок	29		
5	Оперативная работа	8ч. 20 мин		
6	Сменяет режущий инструмент	24		
7	Смазывает станок	28		
8	Отдыхает	35		
9	Оперативная работа	9ч. 55 мин		
10	Убирает стружку и отходы	59		
11	Сдаст детали ОТК	10ч. 05мин		
12	Курит	09		
13	Получает специальное задание	15		
14	Получает специальное приспособление	25		
15	Получает заготовки	30		
16	Переналаживает станок	40		
17	Неслужебный разговор	45		
18	Оперативная работа	11ч. 00мин		
19	Обеденный перерыв	12ч. 00мин		
20	Ремонт станка дежурным слесарем	20		
21	Оперативная работа	13ч. 10мин		
22	Сменяет режущий инструмент	14		
23	Оперативная работа	30		
24	Подналаживает станок	38		
25	Отдыхает	14ч. 42мин		
26	Оперативная работа	15ч. 10мин		
27	Сменяет инструмент	24		
28	Оперативная работа	42		
29	Сдаст детали ОТК	50		
30	Убирает рабочее место	16ч.00мин		

Таблица 2

Группировка одноименных затрат рабочего времени

Категория раб-го времени	Содержание затрат рабочего времени	Индекс	Повторяемость за смену	Продолжительность за смену
1.Подготовительно-заключительное время	1.1Получает задание и технологические документы 1.2Получает инструмент 1.3Получает заготовки 1.4Получает спец.приспособление 1.5Сдаст детали ОТК	ПЗ		
	Всего:			
2.Основное время	2.1Оперативная работа	ОП		
3.Время обслуживания рабочего места	3.1Налаживает станок 3.2Сменяет режущий инструмент 3.3Смазывает станок 3.4Убирает стружку и отходы 3.5Убирает рабочее место	ОБС		
	Всего:			

4.Время перерывов из-за нарушений технологического процесса	4.1Ремонт станка дежурным слесарем	ПНТ		
5. Время перерывов, из-за нарушений трудовой дисциплины	5.1Неслужебный разговор	ПНД		
6. Время на отдых	6.1Отдых 6.2Курение	ОТЛ		
		Всего:		
		Итого:		

Таблица 3

Фактический и нормативный баланс рабочего времени

Индекс	Наименование затрат раб-го времени	Фактические затраты		Нормативные затраты		Затраты, подлежащие сокращению	
		мин	%	мин	%	мин	%
ПЗ	Подготовительно-заключительное время						
ОП	Основное время						
ОБС	Время обслуживания рабочего места						
ПНТ	Время перерывов, из-за нарушений производственного процесса						
ПНД	Время перерывов, из-за нарушений трудовой дисциплины						
ОТЛ	Время на отдых						
	Итого:						

Оценка и анализ результатов наблюдения

1. Расчет показателя использования рабочего времени
2. Расчет показателя возможного повышения эффективности использования рабочего времени.
3. Расчет показателей, характеризующих возможное улучшение использования рабочего времени
 - а) в связи с уменьшением затрат подготовительно-заключительного времени
 - б) в связи с ликвидацией перерывов из-за нарушения трудовой дисциплины
 - в) в связи с ликвидацией перерывов из-за нарушения нормального хода производственного процесса
 - г) в связи с доведением фактических затрат времени на отдых до уровня нормативных
4. Расчет показателя возможного повышения производительности труда за счет устранения потерь рабочего времени.

Кейс 2. Анализ показателей по труду (ПК-5: У2)

По данным, представленным в таблице выполнить следующее:

1. Определить обеспеченность предприятия трудовыми ресурсами по каждой категории работающих и в целом по предприятию;
2. Изучить структуру работающих и ее изменение;
3. Рассчитать производительность труда промышленно-производственного персонала, в том числе рабочих;
4. Дать оценку изменению производительности труда и произвести расчет влияния основных факторов на выявленные отклонения;
5. Указать возможные причины изменения производительности труда по данному предприятию;
6. Сделать заключение по выполненным расчетам.

Показатели	Предыдущий год фактически	Анализируемый год фактически
1. Численность работающих всего, чел.	8996	9030
в том числе по категориям, чел.:	7866	8030
1.1. Промышленно-производственный персонал (ППП)		
в том числе:	7550	7650
1.1.1. Рабочие		
Из них:	5300	5300

основные		
вспомогательные	2250	2350
1.1.2. Служащие	316	380
Из них:	76	100
руководители		
специалисты	240	280
1.2. Непромышленный персонал	1130	1000
2. Товарная продукция, тыс. руб.	13800000	14200000
3. Фонд оплаты труда, тыс. руб.	4750	4940

ИТОГОВЫЙ ТЕСТ

по дисциплине «Экономика и социология труда»

№ п/п	Содержание вопроса	Варианты ответа
1.	Безработица, вызванная неудовлетворенностью содержанием и условиями труда, называется безработицей:	<p>А. сезонной</p> <p>В. структурной</p> <p>С. технологической</p> <p>Д. фрикционной</p>
2.	В списочном составе работников за каждый календарный день учитываются:	<p>А. выполнявшие работу по договорам гражданско-правового характера</p> <p>В. лица, направленные на учебу с отрывом от производства и получающие стипендию за счет предприятия</p> <p>С. отсутствующие на работе по каким-либо причинам (отпуск, болезни, командировки и др.)</p> <p>Д. работники, принятые на работу по совместительству из других организаций</p>
3.	Важным направлением научной организации труда (НОТ) является решение трех взаимосвязанных задач	<p>А. социальных, коллективных, организационных</p> <p>В. экономических, психофизиологических, коллективных</p> <p>С. экономических, психофизиологических, организационных</p> <p>Д. экономических, психофизиологических, социальных</p>
4.	Занятость населения в общественном производстве, характеризующаяся численностью занятых людей из числа экономически активного населения, установленной Росстатом в соответствии с методологией учета занятости МОТ – это занятость:	<p>А. полная</p> <p>В. продуктивная</p> <p>С. рациональная</p> <p>Д. социально полезная</p>
5.	Модель рынка труда, характеризующаяся активной политикой государства в области занятости, при этом уровень безработицы в стране минимальный – это модель	<p>А. американская</p> <p>В. итальянская</p> <p>С. канадская</p> <p>Д. российская</p> <p>Е. шведская</p> <p>Ф. японская</p>
6.	Модель рынка труда, характеризующаяся системой трудовых отношений, которые основываются на принципе «пожизненного найма» характерна для страны:	<p>А. Великобритании</p> <p>В. Германии</p> <p>С. России</p> <p>Д. США</p> <p>Е. Швеции</p> <p>Ф. Японии</p>
7.	Показатель, характеризующий долю выпущенной продукции или оказанных услуг, приходящихся	<p>А. интенсивность труда</p> <p>В. производительность труда</p> <p>С. форма труда</p>

	на единицу затрат труда – это:	D. экстенсивность труда
8.	Политика занятости, которая заключается в проведении мероприятий, направленных не на борьбу с безработицей, а на сглаживание негативных ее последствий называется:	A. активная B. интенсивная C. пассивная D. сезонная E. экстенсивная
9.	Производительность труда - это показатель:	A. все ответы верны B. эффективности использования основных фондов C. эффективности производства D. эффективности труда
10.	Полное представление о структуре трудовых ресурсов дает:	A. безработные B. все ответы верны C. занятое население D. экономически активное и неактивное население
11.	Совокупность специальных теоретических знаний и практических навыков, необходимых для выполнения определенного вида работ в какой-либо отрасли производства – это:	A. квалификация B. профессия C. специальность D. уровень подготовки
12.	Сознательная, целенаправленная, целесообразная и полезная деятельность человека по получению или созданию жизненных благ для удовлетворения личных и общественных потребностей – это:	A. содержание труда B. труд C. форма труда D. характер труда
13.	Состав кадров, включающий минимально необходимое число работников, которые должны ежедневно являться на работу для выполнения задания в установленные сроки – это состав:	A. списочный B. среднесписочный C. текущий D. явочный
14.	Трудовую теорию стоимости обосновал:	A. А. Смит B. Д. Кейнс C. Й. Шумпетер D. К. Маркс
15.	Установление меры затрат труда в виде норм труда на выполнение определенных операций (изготовление единиц продукции) или выполнение определенного объема работ в наиболее рациональных организационно-технических условиях – это:	A. норма времени B. норма выработки C. норма обслуживания D. норма управляемости E. нормирование труда

16.	Форма занятости, при которой люди заняты на производстве или в сфере услуг строго ограниченное трудовым договором время (от одного дня до нескольких лет), называется:	<p>А. временная</p> <p>В. гибкая</p> <p>С. скрытая</p> <p>Д. частичная</p> <p>Е. эффективная</p>
17.	Циклическая безработица – это безработица:	<p>А. вызванная изменением как потребительского спроса на товары, так и структуры производства</p> <p>В. вызванная неудовлетворенностью содержанием и условиями труда</p> <p>С. которая вызывается неравномерностью развития экономики, резким сокращением производства в связи с циклически возникающими экономическими спадами и кризисами</p> <p>Д. обусловлена несовершенством некоторых правовых норм, регулирующих материальную поддержку безработных</p>
18.	Эмиграция - это:	<p>А. внутренняя миграция</p> <p>В. отток населения за пределы данного государства</p> <p>С. приток населения на территорию данного государства</p> <p>Д. разница между притоком и оттоком населения</p>
19.	К средствам труда относятся:	<p>А. орудия труда;</p> <p>В. рабочее место;</p> <p>С. режим работы;</p> <p>Д. правильно 1 и 2.</p>
20.	Какая наука даёт возможность анализа эффективности труда на основе количественных показателей производительности труда, численности и динамики персонала, фонда заработной платы и др.	<p>А. нормирование труда;</p> <p>В. социология труда;</p> <p>С. физиология труда;</p> <p>Д. статистика труда;</p> <p>Е. эргономика.</p>
21.	Эта наука изучает поведение работодателей и наёмных работников в ответ на действие экономических и социальных стимулов к труду	<p>А. физиология труда;</p> <p>В. социология труда;</p> <p>С. нормирование труда;</p> <p>Д. статистика труда;</p> <p>Е. эргономика</p>
22.	Эта наука является основой рационализации трудовых процессов. Её задачами являются снижение утомляемости работника, тяжести труда, снижение напряжённости труда и экономия рабочего времени.	<p>А. физиология труда;</p> <p>В. социология труда;</p> <p>С. нормирование труда;</p> <p>Д. статистика труда;</p> <p>Е. эргономика</p>
23.	К занятым относятся:	<p>А. наемные работники;</p> <p>В. работающие на индивидуальной основе;</p> <p>С. работодатели;</p>

		<p>D. неоплачиваемые работники семейных предприятий;</p> <p>E. лица, не поддающиеся классификации по статусу занятости;</p> <p>F. правильно а, б, в;</p> <p>G. правильно все.</p>
24.	Лица, самостоятельно осуществляющие деятельность, приносящую им доход, не использующие либо использующие наемных работников только на короткий срок:	<p>A. наемные работники;</p> <p>B. работающие на индивидуальной основе;</p> <p>C. работодатели;</p> <p>D. неоплачиваемые работники семейных предприятий.</p>
25.	В зависимости от количественных и качественных характеристик различают следующие виды занятости:	<p>A. полная, не полная, продуктивная занятость;</p> <p>B. скрытая занятость;</p> <p>C. сезонная, маятниковая, периодическая занятость;</p> <p>D. свободно избранная занятость;</p> <p>E. правильно а, б, в;</p> <p>F. правильно все.</p>
26.	Вид занятости, предполагающий чередование периодов трудовой деятельности с равномерными периодами отдыха:	<p>A. сезонная занятость;</p> <p>B. маятниковая занятость;</p> <p>C. периодическая занятость.</p>
27.	Какая безработица обусловлена правовыми нормами, состоянием рынка труда, факторами, влияющими на его спрос и предложение:	<p>A. явная безработица;</p> <p>B. скрытая безработица;</p> <p>C. фрикционная безработица;</p> <p>D. естественная безработица;</p> <p>E. институциональная безработица;</p> <p>F. циклическая безработица.</p>
28.	Совокупность мероприятий, обеспечивающих необходимую пропорциональность в расстановке работающих и рациональное использование рабочей силы при данной степени механизации работ и совершенства технологии в целях повышения производительности труда и создания условий для всестороннего развития трудящихся	<p>A. организация труда в обществе;</p> <p>B. организация труда на предприятии;</p> <p>C. организация труда в стране;</p> <p>D. организация труда в подразделении.</p>
29.	Совокупность взаимосвязанных трудовых и естественных процессов, направленных на изготовление продукции, называется	<p>A. организационным процессом;</p> <p>B. производственным процессом;</p> <p>C. трудовым процессом;</p> <p>D. экономическим процессом.</p>

30.	Поддержание постоянного соответствия между уровнем квалификации работников и потребностями производства, расширение производственного профиля, овладение рабочими вторыми профессиями – это:	<p>А. расстановка кадров;</p> <p>В. подготовка, переподготовка и повышение квалификации кадров;</p> <p>С. профессиональный подбор;</p> <p>Д. планировка рабочих мест.</p>
31.	К средствам труда относятся:	<p>А. орудия труда;</p> <p>В. рабочее место;</p> <p>С. режим работы;</p> <p>Д. правильно а и б.</p>
32.	Уровень безработицы находится путем соотнесения следующих показателей:	<p>А. кол-ва безработных и трудоспособного населения</p> <p>В. кол-ва безработных и экономически активного населения</p> <p>С. кол-ва безработных и трудоспособного населения в трудовом возрасте</p>
33.	Разделение рабочих мест и работников на устойчивые замкнутые сектора, зоны, которые ограничивают мобильность рабочей силы своими границами:	<p>А. сегментация рынка труда</p> <p>В. границы рынка</p> <p>С. устойчивые рабочие группы</p> <p>Д. низкая мобильность трудовых ресурсов</p>
34.	Для данного рынка характерны стабильный уровень занятости и высокий уровень заработной платы, возможность профессионального продвижения и т.д.	<p>А. первичный рынок труда</p> <p>В. вторичный рынок труда</p> <p>С. незавершенный рынок труда</p> <p>Д. идеальный рынок труда</p>
35.	Государственные учреждения, негосударственные структуры содействия занятости, кадровые службы - это:	<p>А. конкуренция на рынке труда</p> <p>В. инфраструктура рынка труда</p> <p>С. рыночный механизм рынка труда</p> <p>Д. нет верного ответа</p>
36.	Наемные работники относятся к следующему элементу рынка труда:	<p>А. субъектам</p> <p>В. объектам</p> <p>С. инфраструктура</p> <p>Д. механизм рынка труда</p>
37.	Приоритетным направлением в процессе эффективного функционирования современного рынка труда является:	<p>А. гибкость</p> <p>В. ориентация на внешний рынок труда</p> <p>С. ориентация на внутренний рынок труда</p> <p>Д. сегментация</p> <p>Е. снижение объемов скрытого рынка труда</p>
38.	Дополнительная форма использования рабочей силы вовлеченного в трудовую деятельность работника	<p>А. вторичная занятость</p> <p>В. безработица</p> <p>С. первичная занятость</p> <p>Д. расширение трудовых функций</p>
39.	Естественный уровень безработицы определяется как результат суммирования:	<p>А. фрикционной и структурной безработицы</p> <p>В. фрикционной и циклической</p>

		<p>С. фрикционной, циклической и структурной безработицы</p> <p>Д. нет верного ответа</p>
40.	Сдельная расценка определяется по формуле:	<p>А. $P = T / Нвр * 60$</p> <p>В. $P = (Нв * Нвр) / T$</p> <p>С. $P = T / Нв$</p> <p>где Т - часовая тарифная ставка Нв - норма выработки в единицах продукции за час. Нвр - норма времени в мин. на единицу продукции</p>
41.	Процесс перемещения людей через границы тех или иных административно-территориальных образований со сменой навсегда или на определенный срок постоянного места жительства, либо с регулярным возвращением к нему	<p>А. социально-экономическая дестабилизация</p> <p>В. движение рабочей силы</p> <p>С. миграция населения</p> <p>Д. регулирование рынка труда</p>
42.	Совокупность мер, направленных на стимулирование вовлечения и эффективного функционирования индивидуумов в сфере труда для достижения целей общества	<p>А. политика образования</p> <p>В. политика стимулирования</p> <p>С. политика занятости</p> <p>Д. трудовая политика</p>
43.	На предприятии при среднесписочной численности работающих 5000 человек в течение года уволено 400 человек, а принято 500 человек. Коэффициент сменяемости кадров равен:	<p>А. 8 %</p> <p>В. 80 %</p> <p>С. 18 %</p> <p>Д. 0,8 %</p>
44.	Внешнее движение кадров включает:	<p>А. оборот по приему</p> <p>В. оборот по увольнению</p> <p>С. коэффициент текучести кадров</p> <p>Д. все ответы верны</p> <p>Е. нет правильного ответа</p>
45.	Отношение суммы принятых и уволенных к среднесписочной численности работников предприятия	<p>А. коэффициент оборота кадров по приему</p> <p>В. общий коэффициент оборота кадров</p> <p>С. коэффициент оборота кадров по увольнению</p> <p>Д. коэффициент текучести кадров</p>
46.	Отношение числа лиц, состоящих в списочном составе предприятия в течение всего календарного года к среднесписочной численности работников	<p>А. коэффициент постоянства кадров</p> <p>В. коэффициент стабильности кадров</p> <p>С. коэффициент сменяемости кадров</p>
47.	Рассчитать коэффициент выбытий, если с территории региона выбыло 12 тыс. человек при среднегодовой его численности 1,2 млн. человек за год	<p>А. 100</p> <p>В. 1</p> <p>С. 10</p> <p>Д. 0,0001</p>
48.	Регулярные ежедневные передвижения населения из одного населенного пункта в	<p>А. постоянной миграцией</p> <p>В. внешней миграцией</p> <p>С. маятниковой миграцией</p>

	другой и обратно, на работу или учебу называются:	Д. циклической миграцией
49.	Экономика и социология труда как наука изучает	<p>А. экономические отношения, складывающиеся в процессе производства, распределения и потребления материальных благ между рыночными агентами;</p> <p>В. социальные отношения, возникающие в процессе трудовой деятельности между работодателем и работниками;</p> <p>С. социально-экономические отношения, складывающиеся в процессе производства, распределения, обмена и потребления рабочей силы, обеспечения условий для производительности труда.</p>
50.	Рабочая сила — это	<p>А. совокупность физических и духовных способностей, которыми обладает человек и которые используются им каждый раз, когда он производит какие-либо материальные блага;</p> <p>В. численность трудовых ресурсов в рассматриваемом периоде, которая может быть достигнута вовлечением при определенных условиях в экономическую деятельность пока незанятых в экономике трудовых ресурсов;</p> <p>С. люди в организациях, объединенные для совместной деятельности.</p>

Образец практического задания к зачету по дисциплине «Экономика и социология труда»
(формируемые компетенции ПК-5: У1, У2)

Задание 1 (ПК-5: У1):

1. Произвести анализ показателей по труду и заработной плате по торговому предприятию на основе следующих данных.
2. Какие источники информации использованы для получения представленных данных?
3. Сформулировать выводы по результатам расчетов.

Показатели	Прошлый год	Отчетный год	Темп изменения, %
1. Фонд заработной платы, тыс.руб.	6435	7470	
2. Численность работников, чел.	94	89	
3. Средняя заработная плата на 1 работника, тыс.руб.			
4. Товарооборот, тыс.руб.	38425	40868	
5. Производительность труда, тыс.руб.			

Задание 2 (ПК-5: У2):

Определить среднегодовой уровень и рост производительности труда по плану, если за отчетный год выпущено 40000 штук изделий при численности работающих 1000 человек. В планируемом году предусматривается увеличение объема выпуска изделий в два раза, а численность работающих планируется увеличить до 500 человек. Сформулировать выводы.

Задание 3. (ПК-5: У2). Определить выполнение плана по производительности труда на основании следующих данных:

Изделие	Количество, шт.		Трудоемкость обработки одного изделия, нормо-час
	План	Отчет	
А	12300	13100	1,2
Б	19350	21180	0,63

Сформулировать выводы.

Задание 4. (ПК-5: У2). На основе раздаточного материала:

1. Определить влияние факторов на изменение фонда оплаты труда; изучить динамику изменения валовой продукции, расходов на оплату труда, сделать выводы об изменении удельного веса оплаты труда в валовой продукции, проанализировать темпы роста фонда оплаты труда.
2. Дать оценку использования фонда оплаты труда по основным профессиям или категориям работников и в целом по хозяйству.

