

**Федеральное государственное бюджетное образовательное  
учреждение высшего образования  
«РОССИЙСКАЯ АКАДЕМИЯ НАРОДНОГО ХОЗЯЙСТВА  
И ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ  
ПРИ ПРЕЗИДЕНТЕ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ»**

Волгоградский институт управления - филиал РАНХиГС

Экономический факультет  
Кафедра экономики и финансов

УТВЕРЖДЕНА  
решением кафедры экономики и финансов  
Протокол №1 от « 31» августа 2020 г.

**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ**

для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья и обучающихся инвалидов  
**Б1.В.10 ЭКОНОМИКА ТРУДА**

---

*(индекс и наименование дисциплины, в соответствии с учебным планом)*

38.03.01 Экономика (уровень бакалавриат)

---

*(код и наименование направления подготовки (специальности))*

Финансы и кредит

---

*направленность (профиль/специализация)*

*Бакалавр*

---

*квалификация*

*очная*

---

*форма(ы) обучения*

Год набора - 2021

Волгоград 2020 г.

**Автор(ы)-составитель(и):**

канд. экон. наук,  
доцент кафедры экономики и финансов

Клейтман Е.В.

Заведующий кафедрой экономики и финансов, к.э.н., доцент

Брехова Ю.В.

## СОДЕРЖАНИЕ

1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю), соотнесенных с планируемыми результатами освоения адаптированной образовательной программы.....	4
2. Объем и место дисциплины (модуля) в структуре адаптированной образовательной программы.	5
3. Содержание и структура дисциплины(модуля).....	6
4. Материалы текущего контроля успеваемости обучающихся и фонд оценочных средств по дисциплине (модулю).....	19
5. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины (модуля)..	39
6. Учебная литература и ресурсы информационно-телекоммуникационной сети "Интернет", учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы обучающихся по дисциплине (модулю).....	43
6.1. Основная литература .....	43
6.2. Дополнительная литература .....	43
6.3. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы .....	43
6.4. Нормативные правовые документы .....	43
6.5. Интернет-ресурсы .....	44
6.6. Иные источники.....	44
7. Материально-техническая база, информационные технологии, программное обеспечение и информационные справочные системы .....	45

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

1.1. Дисциплина Б1.В.10 «Экономика труда» обеспечивает овладение следующими компетенциями:

Код компетенции	Наименование компетенции	Код этапа освоения компетенции	Наименование этапа освоения компетенции
ПКс ОС II - 2	Способность анализировать, интерпретировать и оценивать финансовое состояние экономического агента	ПКс ОС II – 2.2	Составляет планы рационального использования труда, организации и стимулирования трудовой деятельности в организации. Применяет знания о различных аспектах разработки и использования информационных технологий в органах государственной власти всех уровней как условия реализации современных принципов государственного управления и обеспечения его качества. Анализирует опыт и тенденции применения автоматизированных информационных систем управления производственными процессами

1.2. В результате освоения дисциплины у студентов должны быть сформированы:

ОТФ/ТФ (при наличии профстандарта)	Код этапа освоения компетенции	Результаты обучения
В соответствии с трудовыми функциями обобщенной трудовой функции «Руководство структурным подразделением внутреннего контроля» Профессионального стандарта «Специалист по внутреннему контролю (внутренний контролер)» (Утвержден Приказом Минтруда России от 22.04.2015 N 236н)	ПКс ОС II – 2.2	Оперирует понятийным аппаратом экономики труда. Различает виды и модели рынка труда. Рассчитывает трудовые показатели. Разрабатывает кадровую политику. Проводит аудит в социально-трудовой сфере.
		Составляет планы подготовки, переподготовки и повышения квалификации персонала. Оценивает эффективность применяемых методов материального и морального поощрения, ведет учет и составляет отчетность по труду.
		Осуществляет планирование и прогнозирование трудовых показателей организации и ее структурных подразделений. Использует приемы и методы технического, экономического и социального обоснования норм труда, условий труда, организации труда, материального стимулирования и т.д.

## **2. Объем и место дисциплины (модуля) в структуре адаптированной образовательной программы**

Учебная дисциплина Б1.В.10 «Экономика труда» входит в Блок 1 «Часть, формируемая участниками образовательных отношений» учебного плана и осваивается по очной форме обучения на 3 курсе в 5 семестре, общая трудоемкость дисциплины составляет 108 часов (3 ЗЕТ); по заочной форме обучения дисциплина осваивается на 3 курсе в 5 семестре

Освоение дисциплины опирается на минимально необходимый объем теоретических знаний в области экономики, социологии, юриспруденции, а также на приобретенных ранее умениях и навыках в сфере экономической теории, менеджмента и финансов.

Знания, полученные студентами в ходе изучения дисциплины Б1.В.10 «Экономика труда» могут быть полезны при изучении таких дисциплин как

\_\_\_\_\_.

Дисциплина реализуется частично с применением дистанционных образовательных технологий (ДОТ).

По очной форме обучения количество академических часов, выделенных на контактную работу с преподавателем 52 часа из них 20 часов лекционных занятий, в том числе 6\_\_ часов осваивается в дистанционном формате, с использованием электронного курса, \_\_32 часа практических занятий, в том числе \_4\_\_ часа осваивается в дистанционном формате, с использованием электронного курса и \_\_54\_ часа выделено на самостоятельную работу обучающихся.

По заочной форме обучения количество академических часов, выделенных на контактную работу с преподавателем \_\_\_ часа из них \_ часов лекционных занятий, \_\_\_ часа практических занятий и \_\_\_ часа выделено на самостоятельную работу обучающихся.

Форма промежуточной аттестации в соответствии с учебным планом – \_\_\_\_\_.

Форма промежуточной аттестации в соответствии с учебным планом – зачет.

### 3. Содержание и структура дисциплины (модуля)

Очная форма обучения

№ п/п	Наименование тем и/или разделов	Объем дисциплины (модуля), час.					СР	Форматеку щего контроля успеваемости и <sup>4</sup> , промежуточ ной аттестации
		Всего	Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий					
			Л/ЭО, ДОТ*	ЛР/ ЭО, ДОТ*	ПЗ/ ЭО, ДОТ*	КСР		
Тема 1	Предмет и содержание дисциплины «Экономика труда»	7	2	-	2		3	О, Р
Тема 2	Труд как социально-экономическая категория	5	1	-	2		2	О, Р
Тема 3	Трудовые ресурсы. Трудовой потенциал общества, организации, человека.	5	1	-	2/2*		2	О, Р
Тема 4	Рынок труда. Социально-трудовые отношения и их регулирование.	11	2/2*	-	4		5	О, Р
Тема 5	Формирование кадровой политики организации.	5	1	-	2/2*		2	О, Р
Тема 6	Экономическая сущность организации труда.	5	1	-	2		2	О, Р
Тема 7	Разделение и кооперация труда.	4	1	-	-		3	Р
Тема 8	Изучение затрат рабочего времени. Нормирование труда.	9	1	-	4		4	О, Р
Тема 9	Условия, охрана и безопасность труда. Режим труда и отдыха.	4	1	-	-		3	Р
Тема 10	Функционально-стоимостной анализ трудовой деятельности.	4	1	-	-		3	Р
Тема 11	Анализ и планирование трудовых показателей.	9	1	-	4		4	О, Р
Тема 12	Социология организации.	4	1/1*	-	-		3	Р
Тема 13	Основы трудового поведения личности.	9	1/1*	-	4		4	О, Р
Тема 14	Социальная политика организации.	4	1	-	-		3	Р
Тема 15	Оценка затрат на персонал.	9	1	-	2		4	О, Р, СЗ
Тема 16	Оценка эффективности и производительности труда.	6	1	-	2		3	О, Р
Тема 17	Аудит в социально-трудовой сфере	8	2/2*	-	2		4	О, Р, Т
Промежуточная аттестация								зачет
<b>Всего:</b>		<b>108</b>	<b>20/6*</b>		<b>32/4*</b>		<b>54</b>	

*Примечание: 4 – формы текущего контроля успеваемости: опрос (О), тестирование (Т), контрольная работа (КР), коллоквиум (К), эссе (Э), реферат (Р), диспут (Д), ситуационная задача (СЗ), разбор ситуаций (РС).*

Доступ к ДОТ осуществляется каждым обучающимся самостоятельно с любого устройства на портале: <https://lms.ranepa.ru>. Пароль и логин к личному кабинету/профилю/учетной записи предоставляется обучающемуся деканатом.

Все формы текущего контроля, проводимые в системе дистанционного обучения, оцениваются в системе дистанционного обучения (далее - СДО).

## Содержание дисциплины

### **Тема 1. Предмет и содержание дисциплины "Экономика труда"**

Актуальность и необходимость изучения проблем экономики и социологии труда в период формирования в России социально-ориентированной рыночной экономики.

Объект и предмет изучения "Экономики труда". Специфика экономического и социологического подхода к изучению труда. Сущность, содержание и задачи социологии труда.

Основные этапы развития научных знаний в области экономики и социологии труда: от первых представлений до А.Смита; трудовая теория стоимости Д.Рикардо — К. Маркс; теория факторов производства (Ж.Б.Сэй, маржиналисты, неоклассики); неоклассический синтез.

Взаимосвязь экономики труда с другими науками.

Формирование школы "научной организации труда" Ф.Тейлора; вклад в развитие идей организации труда и управления Г.Ганта, Г.Эмерсона, Ф.Гилбрета, Л.Гилбрет, А.Файоля, Г.Форда. Школа человеческих отношений - Э.Мэйо, М.П.-Фоллетт; их вклад в развитие социологии труда. Роль в развитии экономики и социологии труда российских ученых: П.М.Керженцева, А.К.Гастева, П.М.Е-сманского, Н.А.Витке и др.

Характеристика научных разработок и публикаций отечественных и зарубежных авторов по проблемам экономики и социологии труда.

### **Тема 2. Труд как социально-экономическая категория**

Социально-экономическая сущность труда. Элементы процесса труда: предметы и средства труда, технология, продукт труда. Особенности процесса труда рабочих и управленческого персонала.

Понятие труда и трудовой деятельности. Основные критерии, отличающие трудовую деятельность от нетрудовой.

Формы проявления труда: затраты человеческой энергии, взаимодействие работника со средствами производства, производственное взаимодействие работников друг с другом.

Классификация видов труда. Основные группы классификационных факторов: характер и содержание труда, предмет и продукт труда, средства и способы труда, условия труда. Соотношение видов труда.

Труд как основная жизненная потребность человека. Содержательность и привлекательность труда, удовлетворенность трудом, отношение к труду. Труд как потребность в самовыражении и самореализации. Обогащение социально-экономического содержания труда, его основные направления: сохранение и развитие личности работника (повышение содержательности труда), изменение основных форм понуждения к труду, развитие "производственной демократии", развитие форм компенсации за труд, гарантии занятости, безопасность труда, санитарно-гигиенические условия труда, целенаправленное изменение отношения к труду.

Труд как предмет государственной политики. Основные направления государственной политики в области труда.

### **Тема 3. Трудовые ресурсы. Трудовой потенциал общества, организации, человека**

Трудовые ресурсы как экономическая и планово-учетная категория. Основные характеристики трудовых ресурсов: трудоспособность, трудоспособный возраст. Состав трудовых ресурсов: экономически активное и не активное население. Формирование, использование и управление трудовыми ресурсами. Человеческий фактор производства; показатели, его характеризующие. Активизация человеческого фактора на современном этапе развития, причины, ее обусловившие.

Трудовой потенциал работника как основная характеристика персонала организации. Состав трудового потенциала работника: психофизиологический, квалификационный, личностный потенциал.

Формирование и использование трудового потенциала организации. Структура трудового потенциала организации.

Понятие "персонал организации". Базовая классификация персонала по категориям. Производственный персонал: основной и вспомогательный. Управленческий персонал (служащие): руководители, специалисты, технические исполнители. Линейные и функциональные руководители. Категории специалистов: функциональные специалисты, специалисты, другие служащие. Зарубежные системы классификации персонала: производственный персонал, непроизводственный персонал, административный персонал.

Структура персонала: профессиональная, функциональная, половозрастная, образовательная, социальная и др.

### **Тема 4. Рынок труда. Социально-трудовые отношения и их регулирование. Кадровая политика организации**

Понятие и особенности рынка труда. Понятие "социально-трудовые отношения"; необходимость его включения в систему понятий экономики и социологии труда; факторы, обусловившие это включение. Система социально-трудовых отношений, ее структура: субъекты и уровни, предметы; принципы и типы, факторы развития. Субъекты социально-трудовых отношений: индивидуум, группа индивидуумов (например, наемный работник, предприниматель, государство). Уровни социально-трудовых отношений: индивидуальный, групповой, отраслевой, организации, рабочего места и т.д.

Предметы социально-трудовых отношений на различных этапах жизненного цикла человека. Структуризация предметов социально-трудовых отношений: социально-трудовые отношения занятости; социально-трудовые отношения, связанные с организацией и эффективностью труда; социально-трудовые отношения,

возникающие в связи с вознаграждением за труд. Спрос и предложение рабочей силы.

Принципы формирования различных типов социально-трудовых отношений: принципы солидарности и субсидиарности, принцип "господство - подчинение". Основные типы социально-трудовых отношений: патернализм и социальное партнерство.

Структура рынка труда. Виды и модели (французская, шведская, американская и японская) рынка труда.

Особенности российского рынка труда. Система регулирования социально-трудовых отношений в России. Программно-нормативная регламентация регулирования социально-трудовых отношений. Генеральные, тарифные и специальные соглашения, коллективные договоры, механизм их подготовки. Факторы формирования и развития социально-трудовых отношений в обществе и в рамках отдельной организации.

Социально-экономическая сущность занятости населения. Сущность, причины и виды безработицы. Государственная политика в области сокращения безработицы.

### **Тема 5. Формирование кадровой политики организации**

Понятие "кадровая политика". Основные характеристики кадровой политики в организации. Необходимость разработки кадровой политики в организации. Изменение приоритетов работы с персоналом в условиях динамичности рыночной экономики. Концепция кадровой политики организации в рыночной экономике.

Цели кадровой политики. Основные направления кадровой политики организации и методы ее разработки. Научное и методическое обеспечение разработки кадровой политики. Основопологающие принципы и элементы кадровой политики организации.

Система организационных, правовых, экономических, воспитательных и других мер по реализации кадровой политики в организации.

### **Тема 6. Экономическая сущность организации труда. Разделение и кооперация труда.**

Сущность понятия "организация труда". Естественно-техническая и социально-экономическая стороны организации труда. Задачи, решаемые организацией труда на всех ее уровнях (общество в целом, предприятие, индивид).

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; организация оплаты и стимулирование труда.

Научный подход к организации труда. Основные задачи и функции научной организации труда. Место организации труда в системе организации производства. Основные принципы научной организации труда. Особенности организации управленческого труда. Проектирование организации труда. Экономические, социальные, психофизиологические критерии оценки проектируемых вариантов организации труда (НОТ).

Оценка социально-экономической эффективности организации труда. Критерии и показатели социально-экономической эффективности НОТ.

### **Тема 7. Разделение и кооперация труда.**

Разделение и кооперация труда как условие повышения производительности труда в масштабе общества и каждой отдельной организации. Сущность понятия "разделение труда". Основные виды разделения труда в организации: функциональное, профессиональное, квалификационное. Отличительные особенности различных видов разделения труда.

Специализация труда. Производственная структура организации. Профессиональное разделение труда. Понятие профессии, специальности, квалификации. Квалификация персонала и квалификация работы. Технические, экономические, психофизиологические и социальные границы целесообразности процесса разделения труда. Монотонность труда как фактор, сопровождающий процесс углубления разделения труда в организации.

Влияние на степень разделения труда различных условий работы организации: его отраслевой принадлежности, типа и масштабов производства, уровня механизации, автоматизации, объема выпуска и специфики изделий и др.

Понятие "кооперации труда". Виды кооперации труда: межцеховая, внутрицеховая, внутриучастковая, внутрибригадная. Направления совершенствования разделения и кооперации труда в организации: совмещение профессий, расширение зон обслуживания, многостаночная работа.

Производственные бригады, коллективная форма организации труда как перспективная форма кооперации труда. Виды бригад: специализированные и комплексные, сквозные и сменные. Основные принципы формирования и условия эффективного функционирования бригад.

Особенности разделения и кооперации управленческого труда. Регламентация разделения и кооперации управленческого труда.

### **Тема 8. Изучение затрат рабочего времени. Нормирование труда**

Нормирование труда как неотъемлемая часть менеджмента и социально-трудовых отношений. Сущность нормирования труда. Значение нормирования труда для стимулирования эффективной производственной деятельности. Система норм и нормативов труда. Уровни норм и нормативов: общегосударственные, межотраслевые, отраслевые, региональные, местные.

Классификация норм и нормативов. Виды норм труда: нормы времени, выработки, обслуживания, численности, управляемости, нормированное задание. Нормы затрат труда: нормы затраты рабочего времени и нормы затрат рабочей силы (физической и нервной энергии работников). Нормы результатов труда. Область применения основных видов норм труда. Виды нормативов по труду: нормативы режимов работы оборудования, нормативы времени, нормативы темпа работы, нормативы численности работников.

Классификация затрат рабочего времени: цели, задачи. Структура затрат рабочего времени. Нормируемые и ненормируемые затраты рабочего времени. Структура нормы времени. Норма штучно-калькуляционного времени.

Исследование затрат рабочего времени. Методы исследования: хронометраж, фотография рабочего времени (ФРВ), фотохронометраж. Виды ФРВ.

Методы и технические средства проведения ФРВ. Основные этапы наблюдения.

Комплексное обоснование норм труда с учетом технических, экономических, психофизиологических, социальных факторов. Критерий оптимальности варианта норм труда. Методы нормирования: аналитический и суммарный. Нормирование труда на основе системы микроэлементных нормативов. Пересмотр норм труда и оценка их качества.

#### **Тема 9. Условия, охрана и безопасность труда. Режимы труда и отдыха.**

Сущность понятия "условия труда". Классификация условий труда: производственные (общие, технические, безопасности), санитарно-гигиенические, психофизиологические, эстетические, социально-психологические. Производственная среда как совокупность факторов, определяющих условия труда. Психологические и физиологические границы факторов производственной среды.

Психофизиологические, социально-психологические и экономические последствия, определяемые условиями труда. Интегральная оценка условий труда. Методы оценки.

Цели и основные направления улучшения условий труда. Управление безопасностью труда в организации. Охрана труда и техника безопасности. Борьба с производственным травматизмом и его последствиями. Причины возникновения несчастных случаев и их предотвращение. Мероприятия техники безопасности. Обучения правилам техники безопасности. Управление охраной здоровья персонала в организации. Характер, симптомы, факторы и источники стрессовых ситуаций на работе. Методы нейтрализации стрессов. Военизированная охрана организации и должностных лиц.

Экономическая безопасность труда. Интеллектуальная собственность. Охрана авторских прав. Коммерческая тайна. Защита материальных и финансовых средств, информационных ресурсов. Требования и принципы построения системы обеспечения экономической безопасности организации. Сотрудничество с государственными органами. Требования экологической безопасности и охраны окружающей среды к организации трудовых процессов. Методы обеспечения охраны окружающей среды.

Понятие "режим труда и отдыха". Целесообразные режимы труда и отдыха: сменный, суточный, недельный, месячный. Особенности построения режимов труда и отдыха. Динамика работоспособности человека в течение смены и ее учет при построении режимов труда и отдыха.

Пути и методы оптимизации режимов труда и отдыха, понятие рабочего динамического стереотипа (РДС). Методы повышения работоспособности в период вработываемости и развивающегося утомления; факторы, ускоряющие вхождение в работу, предупреждающие утомление.

Дисциплина труда. Виды дисциплины труда в зависимости от ее источника: принудительная, сознательная добровольная, самодисциплина; в зависимости от сфер проявления: трудовая; технологическая, производственная, учебная. Показатели дисциплины труда. Состояние дисциплины труда и показатели текучести кадров и абсентеизма. Меры борьбы с текучестью и абсентеизмом. Методы укрепления дисциплины труда: административные, правовые, организационные, экономические материальные, моральные.

### **Тема 10. Функционально-стоимостной анализ трудовой деятельности.**

Сущность и принципы ФСА трудовой деятельности. Единство функционального и системного подхода при проведении ФСА. Виды анализа. Функциональный анализ. Стоимостной анализ. Трудовой анализ. Трудозатратный анализ. Опыт проведения ФСА трудовой деятельности персонала различных организаций. Цели анализа. Задачи, решаемые ФСА. Необходимость ФСА при совершенствовании трудовых процессов.

Этапы и стадии проведения ФСА: Подготовительный, информационный аналитический, творческий, исследовательский, рекомендательный этапы, этап внедрения. Их содержание. Методика проведения ФСА трудовой деятельности персонала. Особенности проведения ФСА различных категорий работников: рабочих, руководителей, специалистов, технических исполнителей. ФСА деятельности подразделений аппарата управления организации.

### **Тема 11. Анализ и планирование трудовых показателей**

Трудовые показатели, факторы, их определяющие. Значение и задачи анализа трудовых показателей организации. Методика анализа трудовых показателей. Объекты исследования.

Основные задачи анализа в области использования рабочей силы, использования рабочего времени, производительности труда, использования средств на оплату труда.

Анализ и оценка трудовых ресурсов организации. Основные показатели трудового потенциала: списочная численность, явочная численность, коэффициент списочного состава, среднесписочная численность работников за год. Анализ состава работников по полу, возрасту, по стажу работы, по образованию. Анализ профессионально-квалификационного состава работников. Анализ движения рабочей силы. Основные показатели: уровень интенсивности движения, коэффициент оборота по приему, коэффициент оборота по увольнению, коэффициент общего оборота, коэффициент текучести кадров. Анализ причин, вызывающих излишний оборот (текучесть) кадров.

Анализ использования рабочего времени. Показатели рабочего времени: календарный фонд, номинальный фонд и отработанное время. Использование календарного фонда времени промышленно-производственным персоналом: количество отработанных человеко-дней; целодневные простои; неявки на работу, в т. ч. ежегодные отпуска, отпуска по учебе, болезни, другие неявки, разрешенные законом, неявки с разрешения администрации, прогулы; праздничные и выходные дни. Средняя фактическая продолжительность рабочего дня. Динамика названных показателей по сравнению с прошлым периодом. Относительные показатели (коэффициенты) использования рабочего времени.

Анализ производительности труда. Показатели среднедневной и среднечасовой выработки одного рабочего, их динамика по сравнению с прошлым годом. Анализ выполнения норм выработки.

Анализ заработной платы. Показатели удельного веса оплаты по тарифу в структуре заработной платы, удельного веса дополнительной заработной платы, в т. ч. выплат, связанных с достижением дополнительных результатов труда (премии, надбавки и доплаты), и выплат, не связанных с фактически отработанным временем и установленных законодательством (оплата отпусков, выплата выходно-

го пособия и др.). Показатель средней заработной платы. Анализ средств, направленных на потребление.

Показатели плана по труду организации. Численность персонала по категориям работающих, соотношения их удельных весов в общей численности. Рациональное соотношение профессионально-квалификационных групп работников. Численность персонала: занятого ручным, механизированным и автоматизированным трудом; работающего в нормальных, вредных и опасных условиях труда. Профессиональная структура персонала. Структура персонала по уровню образования и квалификации, по формам оплаты труда и т.п. Удельный вес управленческих работников в общей численности персонала. Показатели использования работников в соответствии с их профессиональной подготовкой и квалификацией. Показатели, характеризующие систему подготовки, переподготовки и повышения квалификации всех категорий работников, повышение их культурного уровня, степень сплоченности трудового коллектива и уровень социально-психологического климата. Текучесть кадров. Фактическая и потенциальная текучесть, показатели ее измерения. Показатели использования персонала.

### **Тема 12. Социология организации.**

Характеристика свойств организаций различных организационных форм и форм собственности как социально-экономических систем. Их роль в трудовом процессе, функции, структура, механизм функционирования, место в системе управления.

Классификация организаций по степени формализации отношений: административные, общественные, ассоциативные. Характеристика свойств организации как социальной системы. Две подсистемы организации как социальной системы: формальная и неформальная, взаимодействие между ними.

Формирование коллективов организации. Понятия "руководитель", "администрация", "коллектив"; взаимодействие между ними. Стили руководства: авторитарный (директивный), демократический и либеральный (попустительствующий); области их использования. Методы прямого и косвенного организационного воздействия на коллектив организации. Теория управления (классические теории, теории человеческих отношений, теория человеческих ресурсов) о роли человека в организации.

Социальные отношения в коллективе: сущность, направленность. Типы социальных отношений между сотрудниками: конструктивные и неконструктивные. Диагностика сплоченности первичного коллектива.

Стабилизация трудового коллектива и текучесть кадров. Особенности организации коллективов ученых. Социологическая служба организации: задачи, функции, оргструктура, эффективность.

### **Тема 13. Основы трудового поведения личности.**

Сущность теории поведения личности, теории лидерства. Социальное поведение личности и его модификации: трудовое, производственное, организационное, функциональное, коммуникационное, демографическое, экономическое, нормативное и девиантное поведение.

Сущность понятия "трудовая деятельность". Дифференциация направлений трудового поведения в зависимости от профессиональной роли личности. Классификация форм трудового поведения: целевое (функциональное, экономическое,

организационное, стратификационное), инновационное, адаптационно-приспособительное, церемониально-субординационное, характерологическое, немотивированное и спонтанное, деструктивное.

Образование социальных групп, их цели и сущность. Классификация групп: по признаку принадлежности к ним индивида, по характеру взаимоотношений между членами. Распределение ролей в группе. Социализация личности. Эффективность группы.

#### **Тема 14. Социальная политика организации.**

Понятие социальной политики. Социальная ориентированность экономики как фактор формирования социальной политики государства. Субъекты и объекты социальной политики, принципы и механизм формирования. Институты и направления социальной политики: обязательное и добровольное социальное страхование; государственная социальная помощь; государственные социальные гарантии; услуги общественных и благотворительных организаций.

Социальная политика организации: понятие, принципы, функции. Механизм социальной политики организации. Роль профсоюзов в формировании социальной политики организации. Основные направления современной социальной политики организации. Социальное планирование как инструмент реализации социальной политики организации.

Трудовой контракт, его содержание, порядок заключения. Права и обязанности администрации и персонала, Политика регулирования взаимоотношений работников, работодателей профсоюзов.

#### **Тема 15. Оценка затрат на персонал.**

Издержки на рабочую силу и их характеристика. Необходимость учета и анализа издержек, связанных с содержанием рабочей силы. Классификация затрат организации на рабочую силу. Основные классификационные признаки: фазы процесса воспроизводства рабочей силы; уровень оценки затрат; целевое назначение затрат; источники финансирования; характер затрат; время возмещения; обязательность затрат; целесообразность сокращения затрат.

Структура затрат на персонал. Прямые и косвенные затраты. Затраты на заработную плату. Расходы на социальные выплаты. Расходы на содержание социальной инфраструктуры. Расходы на участие работников в прибылях и капитале. Затраты на персонал, включаемые в издержки производства.

Затраты на профессиональное обучение работников. Прямые и косвенные расходы на обучение.

Окупаемость затрат на персонал. Факторы, влияющие на быстроту окупаемости: рациональность использования трудового потенциала, срок работы человека в организации. Методологические особенности проведения анализа окупаемости вложенных средств. Планирование затрат на персонал. Управление затратами на персонал с точки зрения производительности труда.

#### **Тема 16. Оценка эффективности и производительности труда**

Понятие эффективности труда. Понятие производительности (продуктивности) труда. Система критериев, характеризующих эффективность труда. Показатель производительности труда как основной и обобщающий критерий его эффективности.

Влияние на производительность труда величины экстенсивного использования труда, интенсивности труда, технико-технологического состояния производства. Виды проявления роста производительности труда в организации. Основные показатели производительности труда: выработка и трудоемкость. Сущность производительности труда, методы ее измерения: натуральный, трудовой, стоимостной. Понятие трудоемкости. Структура трудоемкости: технологическая, обслуживания, производственная, управления, полная. Нормативная, плановая, фактическая трудоемкость.

Факторы, влияющие на уровень производительности труда: материально-технические, организационно-экономические, структурные, социально-психологические. Резервы роста производительности и эффективности труда: сущность, классификация. Основные классификационные признаки: характер используемых факторов (экстенсивных и интенсивных), характер и направление воздействия (по группам используемых ресурсов).

Управление производительностью труда. Программы управления производительностью труда, их основные направления на государственном, региональном (отраслевом) уровнях, в организации.

Измерение результативности труда работников аппарата управления: руководителей, специалистов. Критерии оценки управленческого труда. Прямые и косвенные показатели результативности труда. Факторы результативности труда, их оценка на основе балльного метода.

Основные методы оценки результативности труда управленческих работников: управление по целям, метод шкалы графического рейтинга, вынужденный выбор, описательный метод, метод оценки по решающей ситуации, метод анкет и др.

#### **Тема 17. Аудит в социально-трудовой сфере.**

Сущность и цели аудита в социально-трудовой сфере. Персонал организации, его деятельность как объект аудита. Основные аспекты аудита с трудовой сфере: организационно-технологический, социально-психологический, экономический. Основные этапы аудита: подготовительный, сбор информации, анализ и обработка информации, оценка эффективности аудиторской проверки. Цели и содержание этапов аудита.

Основные источники информации, используемые при проведении аудита в социально-трудовой сфере: законы и инструкции; трудовые показатели; анкетирование и интервьюирование работников.

Задачи и основные направления анализа трудовых показателей при проведении аудита. Социальный аудит как часть аудита в социально-трудовой сфере. Специфика объекта социального аудита. Содержание социального аудита: аудит соответствия, аудит эффективности, стратегический аудит.

Оценка эффективности аудиторской проверки.

На самостоятельную работу студентов по дисциплине Б1.Б.22 «Экономика труда» выносятся следующие темы:

№ п/п	Тема	Вопросы, выносимые на СРС	Очная форма	Заочная форма
1.	Предмет и содержание дисциплины	Актуальность и необходимость изучения проблем экономики и социологии. Объект и предмет изучения "Экономики труда".	О, Р	Р

	«Экономика труда»	Сущность, содержание и задачи социологии труда. Основные этапы развития научных знаний в области экономики и социологии труда. Взаимосвязь экономики труда с другими науками. Характеристика научных разработок и публикаций отечественных и зарубежных авторов по проблемам экономики и социологии труда.		
2.	Труд как социально-экономическая категория	Социально-экономическая сущность труда. Элементы процесса труда. Особенности процесса труда рабочих и управленческого персонала. Понятие труда и трудовой деятельности. Основные критерии, отличающие трудовую деятельность от нетрудовой. Формы проявления труда. Классификация видов труда. Труд как основная жизненная потребность человека и предмет государственной политики.	<i>O, P</i>	<i>P</i>
3.	Трудовые ресурсы. Трудовой потенциал общества, организации, человека.	Трудовые ресурсы как экономическая и планово-учетная категория. Основные характеристики и состав трудовых ресурсов. Формирование, использование и управление трудовыми ресурсами Трудовой потенциал работника как основная характеристика персонала организации. Формирование и использование трудового потенциала организации. Понятие "персонал организации". Базовая классификация персонала по категориям. Структура персонала: профессиональная, функциональная, половозрастная, образовательная, социальная и др.	<i>O, P</i>	<i>P</i>
4.	Рынок труда. Социально-трудовые отношения и их регулирование.	Понятие и особенности рынка труда. Система социально-трудовых отношений, ее структура. Спрос и предложение рабочей силы. Структура, виды и модели рынка труда. Особенности российского рынка труда. Система регулирования социально-трудовых отношений в России. Социально-экономическая сущность занятости населения. Сущность, причины и виды безработицы. Государственная политика в области сокращения безработицы.	<i>O, P</i>	<i>O, P</i>
5.	Формирование кадровой политики организации.	Понятие "кадровая политика". Основные характеристики и цели кадровой политики в организации. Основные направления кадровой политики организации и методы ее разработки. Основополагающие принципы и элементы кадровой политики организации. Система организационных, правовых, экономических, воспитательных и других мер по реализации кадровой политики в организации.	<i>O, P</i>	<i>P</i>
6.	Экономическая сущность организации труда.	Сущность понятия "организация труда". Содержание организации труда на предприятии, ее основные составляющие. Научный подход к организации труда. Основные задачи и функции научной организации труда. Место организации труда в системе организации производства.	<i>O, P</i>	<i>P</i>

		Основные принципы научной организации труда. Критерии и показатели социально-экономической эффективности НОТ.		
7.	Разделение и кооперация труда.	Разделение и кооперация труда как условие повышения производительности труда. Сущность понятия "разделение труда". Основные виды разделения труда в организации. Специализация труда. Влияние на степень разделения труда различных условий работы организации. Понятие "кооперации труда". Виды кооперации труда. Направления совершенствования разделения и кооперации труда в организации.	<i>P</i>	<i>P</i>
8.	Изучение затрат рабочего времени. Нормирование труда.	Сущность нормирования труда. Система норм и нормативов труда. Классификация норм и нормативов. Область применения основных видов норм труда. Структура затрат рабочего времени. Методы исследования затрат рабочего времени. Комплексное обоснование норм труда с учетом технических, экономических, психофизиологических, социальных факторов. Пересмотр норм труда и оценка их качества.	<i>O, P</i>	<i>O, P</i>
9.	Условия, охрана и безопасность труда. Режим труда и отдыха.	Сущность понятия "условия труда". Цели и основные направления улучшения условий труда. Управление безопасностью труда в организации. Охрана труда и техника безопасности. Мероприятия техники безопасности. Требования экологической безопасности. Методы обеспечения охраны окружающей среды. Понятие "режим труда и отдыха". Дисциплина труда. Меры борьбы с текучестью и абсентизмом. Методы укрепления дисциплины труда.	<i>P</i>	<i>P</i>
10.	Функционально-стоимостной анализ трудовой деятельности.	Сущность и принципы ФСА трудовой деятельности. Единство функционального и системного подхода при проведении ФСА. Этапы и стадии проведения ФСА. Методика проведения ФСА трудовой деятельности персонала. Особенности проведения ФСА различных категорий работников.	<i>P</i>	<i>P</i>
11	Анализ и планирование трудовых показателей.	Трудовые показатели, факторы, их определяющие. Методика анализа трудовых показателей. Анализ и оценка трудовых ресурсов организации. Основные показатели трудового потенциала. Анализ движения рабочей силы. Анализ использования рабочего времени. Анализ производительности труда. Анализ заработной платы. Численность персонала по категориям работающих. Текучесть кадров.	<i>O, P</i>	<i>O, P</i>
12	Социология организации.	Характеристика свойств организаций различных организационных форм и форм собственности как социально-экономических систем. Классификация организаций по степени формализации отношений. Характеристика свойств организации как социальной системы. Стили руководства. Теория управления (классические теории, теории че-	<i>P</i>	<i>P</i>

		ловеческих отношений, теория человеческих ресурсов) о роли человека в организации. Социальные отношения в коллективе: сущность, направленность. Социологическая служба организации: задачи, функции, организационная структура, эффективность.		
13	Основы трудового поведения личности.	Сущность теории поведения личности, теории лидерства. Социальное поведение личности и его модификации. Сущность понятия "трудовая деятельность". Классификация форм трудового поведения. Образование социальных групп, их цели и сущность. Классификация и распределение ролей в группе. Социализация личности. Эффективность группы.	<i>O, P</i>	<i>P</i>
14	Социальная политика организации.	Понятие социальной политики. Субъекты и объекты социальной политики, принципы и механизм формирования. Институты и направления социальной политики. Социальная политика организации: понятие, принципы, функции. Трудовой контракт, его содержание, порядок заключения.	<i>P</i>	<i>P</i>
15	Оценка затрат на персонал.	Издержки на рабочую силу и их характеристика. Структура затрат на персонал. Затраты на заработную плату. Затраты на профессиональное обучение работников. Окупаемость затрат на персонал. Планирование затрат на персонал. Управление затратами на персонал с точки зрения производительности труда.	<i>O, P, C3</i>	<i>O, P, C3</i>
16	Оценка эффективности и производительности труда.	Понятие эффективности труда. Понятие производительности (продуктивности) труда. Система критериев, характеризующих эффективность труда. Основные показатели производительности труда. Понятие трудоемкости. Факторы, влияющие на уровень производительности труда. Резервы роста производительности и эффективности труда. Управление производительностью труда. Критерии оценки управленческого труда. Основные методы оценки результативности труда управленческих работников.	<i>O, P</i>	<i>O, P</i>
17	Аудит в социально-трудовой сфере	Сущность и цели аудита в социально-трудовой сфере. Основные аспекты аудита в трудовой сфере. Основные этапы аудита. Цели и содержание этапов аудита. Основные источники информации, используемые при проведении аудита в социально-трудовой сфере. Задачи и основные направления анализа трудовых показателей при проведении аудита. Специфика объекта социального аудита. Содержание социального аудита: аудит соответствия, аудит эффективности, стратегический аудит. Оценка эффективности аудиторской проверки.	<i>O, P, T</i>	<i>O, P, T</i>

#### 4. Материалы текущего контроля успеваемости обучающихся и фонд оценочных средств по дисциплине (модулю)

##### 4.1. Формы и методы текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации.

4.1.1. В ходе реализации дисциплины Б1.Б.22 «Экономика труда» используются следующие формы и методы текущего контроля успеваемости обучающихся:

№ п/п	Наименование тем (разделов)	Методы текущего контроля успеваемости
<b>Очная форма</b>		
Тема 1	Предмет и содержание дисциплины «Экономика труда»	Устный опрос, проверка реферата
Тема 2	Труд как социально-экономическая категория	Устный опрос, проверка реферата
Тема 3	Трудовые ресурсы. Трудовой потенциал общества, организации, человека.	Устный опрос, проверка реферата
Тема 4	Рынок труда. Социально-трудовые отношения и их регулирование.	Устный опрос, проверка реферата
Тема 5	Формирование кадровой политики организации.	Устный опрос, проверка реферата
Тема 6	Экономическая сущность организации труда.	Устный опрос, проверка реферата
Тема 7	Разделение и кооперация труда.	Проверка реферата
Тема 8	Изучение затрат рабочего времени. Нормирование труда.	Устный опрос, проверка реферата
Тема 9	Условия, охрана и безопасность труда. Режим труда и отдыха.	Проверка реферата
Тема 10	Функционально-стоимостной анализ трудовой деятельности.	Проверка реферата
Тема 11	Анализ и планирование трудовых показателей.	Устный опрос, проверка реферата
Тема 12	Социология организации.	Проверка реферата
Тема 13	Основы трудового поведения личности.	Устный опрос, проверка реферата
Тема 14	Социальная политика организации.	Проверка реферата
Тема 15	Оценка затрат на персонал.	Устный опрос, проверка реферата, групповое решение ситуационной задачи
Тема 16	Оценка эффективности и производительности труда.	Устный опрос, проверка реферата
Тема 17	Аудит в социально-трудовой сфере	Устный опрос, проверка реферата, письменный тест
<b>Заочная форма</b>		
Тема 1	Предмет и содержание дисциплины «Экономика труда»	Проверка реферата
Тема 2	Труд как социально-экономическая категория	Проверка реферата
Тема 3	Трудовые ресурсы. Трудовой потенциал общества, организации, человека.	Проверка реферата
Тема 4	Рынок труда. Социально-трудовые отношения и их регулирование.	Устный опрос, проверка реферата
Тема 5	Формирование кадровой политики организации.	Проверка реферата
Тема 6	Экономическая сущность организации труда.	Проверка реферата
Тема 7	Разделение и кооперация труда.	Проверка реферата
Тема 8	Изучение затрат рабочего времени. Нормирование труда.	Устный опрос, проверка реферата
Тема 9	Условия, охрана и безопасность труда. Режим труда и отдыха.	Проверка реферата

Тема 10	Функционально-стоимостной анализ трудовой деятельности.	Проверка реферата
Тема 11	Анализ и планирование трудовых показателей.	Устный опрос, проверка реферата
Тема 12	Социология организации.	Проверка реферата
Тема 13	Основы трудового поведения личности.	Проверка реферата
Тема 14	Социальная политика организации.	Проверка реферата
Тема 15	Оценка затрат на персонал.	Устный опрос, проверка реферата, групповое решение ситуационной задачи
Тема 16	Оценка эффективности и производительности труда.	Устный опрос, проверка реферата
Тема 17	Аудит в социально-трудовой сфере	Устный опрос, проверка реферата, письменный тест

4.1.2. Промежуточная аттестация проводится в форме зачетаметодом устного опроса по перечню примерных вопросов из п.4.3.

К сдаче зачета по дисциплине допускаются студенты, получившие не меньше 60 баллов при текущей аттестации. При подготовке к зачету студент внимательно просматривает вопросы, предусмотренные рабочей программой, и знакомится с рекомендованной основной литературой. Основой для сдачи зачета студентом является изучение конспектов обзорных лекций, прослушанных в течение семестра, информация, полученная в результате самостоятельной работы, и практические навыки, освоенные при решении задач в течение семестра.

#### 4.2. Материалы текущего контроля успеваемости.

##### **Типовые оценочные материалы по теме 1. Предмет и содержание дисциплины "Экономика труда"**

###### **Вопросы устного опроса:**

1. Что является объектом и предметом курса "Экономики труда"?
2. В чем состоит сущность, содержание и задачи экономики труда?
3. Перечислите основные этапы развития научных знаний в области экономики труда?
4. Взаимосвязь экономики труда с другими науками.
5. Основные положения школы человеческих отношений?

###### **Темы рефератов:**

1. Специфика экономического и социологического подхода к изучению труда.
2. Основные этапы развития научных знаний в области экономики и социологии труда: от первых представлений до А.Смита;
3. Трудовая теория стоимости Д.Рикардо — К. Маркс;
4. Теория факторов производства (Ж.Б.Сэй, маржиналисты, неоклассики);
5. Роль в развитии экономики и социологии труда российских ученых.
6. Основные постулаты школы "научной организации труда".

##### **Типовые оценочные материалы по теме 2. Труд как социально-экономическая категория**

###### **Вопросы устного опроса:**

1. В чем состоит социально-экономическая сущность труда?
2. Перечислите элементы процесса труда.

3. Дайте определение понятию труда и трудовой деятельности.
4. Какие основные критерии отличают трудовую деятельность от нетрудовой?
5. Какие существуют формы проявления труда?
6. В чем состоит характер и содержание труда?
7. Что представляют собой средства и способы труда?
8. Чем характеризуются условия труда?
9. В чем заключается содержательность и привлекательность труда, удовлетворенность трудом, отношение к труду?

#### **Темы рефератов:**

1. Труд - как процесс создания материальных и культурных благ и как процесс формирования и развития самого человека.
2. Труд как потребность в самовыражении и самореализации.
3. Совокупность трудовых отношений: работодатели и работники, их виды и функции, организация процесса труда; учет и анализ труда; социальное партнерство; подбор и подготовка кадров.
4. Особенности процесса труда рабочих и управленческого персонала.
5. Производственное взаимодействие работников друг с другом.
6. Основные направления обогащения социально-экономического содержания труда.
7. Основные направления государственной политики в области труда.

### **Типовые оценочные материалы по теме 3. Трудовые ресурсы. Трудовой потенциал общества, организации, человека**

#### **Вопросы устного опроса:**

1. Какие выделяют основные характеристики трудовых ресурсов?
2. Что представляет собой экономически активное население?
3. Дайте определение понятию "персонал организации".
4. Классификация персонала организации по категориям работников.
5. Понятие и составляющие трудового потенциала работника.
6. Назовите основные особенности трудового потенциала работника.
7. Какие существуют сходства и различия в трудовом потенциале предприятия и общества?

#### **Темы рефератов:**

1. Трудовые ресурсы как экономическая и планово-учетная категория.
2. Формирование, использование и управление трудовыми ресурсами.
3. Человеческий фактор производства; показатели, его характеризующие.
4. Трудовой потенциал работника как основная характеристика персонала организации.
5. Зарубежные системы классификации персонала: производственный персонал, непромышленный персонал, административный персонал.
6. Структура персонала: профессиональная, функциональная, половозрастная, образовательная, социальная и др.
7. Роль Международной организации труда в регулировании социально-трудовых отношений.

### **Типовые оценочные материалы по теме 4. Рынок труда. Социально-трудовые отношения и их регулирование. Кадровая политика организации**

#### **Вопросы устного опроса:**

1. Понятие и особенности рынка труда.

2. Что представляет собой система социально-трудовых отношений, какова ее структура?
3. Кто является субъектами социально-трудовых отношений?
4. Какие выделяют принципы формирования социально-трудовых отношений?
5. Какие существуют типы социально-трудовых отношений?
6. Назовите составляющие структуры рынка труда.
7. Какие существуют виды и модели рынка труда, в чем они состоят?
8. Особенности российского рынка труда.
9. Дайте понятие занятости населения.
10. Что представляет собой полная и неполная занятость.
11. Что представляет собой экономически активное и неактивное население.
12. В чем состоит видимая и невидимая недозанятость, эффективная и рациональная занятость.
13. Какие существуют виды безработицы?
14. Перечислите социальные последствия безработицы.

#### **Темы рефератов:**

1. Рынок труда как составная часть рыночной экономики: проблемы становления, современное состояние и перспективы развития.
2. Система социально-трудовых отношений, ее структура: субъекты и уровни, предметы; принципы и типы, факторы развития.
3. Предметы социально-трудовых отношений на различных этапах жизненного цикла человека.
4. Социально-трудовые отношения занятости.
5. Социально-трудовые отношения, связанные с организацией и эффективностью труда.
6. Социально-трудовые отношения, возникающие в связи с вознаграждением за труд.
7. Система регулирования социально-трудовых отношений в России.
8. Генеральные, тарифные и специальные соглашения, коллективные договоры, механизм их подготовки.
9. Социально-экономическая сущность занятости населения.
10. Безработица: сущность, причины, виды, размеры, социальные последствия.
11. Конвенции и Рекомендации МОТ, регулирующие статус безработного.
12. Современное состояние занятости и уровень безработицы в России и в развитых странах с рыночной экономикой.
13. Государственные социальные гарантии высвобождаемым работникам и безработным.
14. Государственная политика в области сокращения безработицы.

#### **Типовые оценочные материалы по теме 5. Формирование кадровой политики организации**

##### **Вопросы устного опроса:**

1. Дайте определение понятию "кадровая политика".
2. Перечислите цели и задачи кадровой политики.
3. Какие существуют основные направления кадровой политики организации и методы ее разработки?
4. Какие выделяют принципы и этапы формирования кадровой политики организации.

5. Какие выделяют элементы кадровой политики организации?
6. Какие существуют пути реализации кадровой политики в организации?

**Темы рефератов:**

1. Основные характеристики кадровой политики в организации.
2. Приоритеты работы с персоналом в условиях динамичности рыночной экономики.
3. Концепция кадровой политики организации в рыночной экономике.
4. Научное и методическое обеспечение разработки кадровой политики.
5. Система организационных, правовых, экономических, воспитательных и других мер по реализации кадровой политики в организации.

**Типовые оценочные материалы по теме 6. Экономическая сущность организации труда. Разделение и кооперация труда.**

**Вопросы устного опроса:**

1. Назовите составные элементы рациональной организации человеческой деятельности.
2. В чем состоит сущность понятия "организация труда"?
3. Назовите задачи, решаемые организацией труда на всех ее уровнях.
4. В чем состоит содержание организации труда на предприятии?
5. Что представляет собой разделение и кооперация труда?
6. Что представляет собой нормирование труда?
7. Какие существуют способы стимулирование труда?
8. Что представляет собой научный подход к организации труда?
9. Какие выделяются основные задачи и функции научной организации труда?
10. Какие существуют принципы научной организации труда?

**Темы рефератов:**

1. Естественно-техническая и социально-экономическая стороны организации труда.
2. Содержание организации труда на предприятии, ее основные составляющие.
3. Место организации труда в системе организации производства.
4. Особенности организации управленческого труда. Проектирование организации труда.
5. Разделение и кооперация труда в коллективе: виды, совершенствование, расстановка работников с учетом характера задач, стоящих перед ними.
6. Условия труда, обеспечивающие возможность осуществления трудовых процессов.
7. Дисциплина труда, обеспечивающая выполнение работниками их функций, необходимую согласованность в осуществлении отдельных стадий работы.
8. Оценка социально-экономической эффективности организации труда и мероприятий по ее совершенствованию.
9. Экономические, социальные, психофизиологические критерии оценки проектируемых вариантов организации труда (НОТ).
10. Критерии и показатели социально-экономической эффективности НОТ.

**Типовые оценочные материалы по теме 7. Разделение и кооперация труда.**

**Темы рефератов:**

1. Разделение и кооперация труда как условие повышения производительности труда в масштабе общества и каждого отдельной организации.
2. Основные виды разделения труда в организации: функциональное, профессиональное, квалификационное.
3. Отличительные особенности различных видов разделения труда.
4. Технические, экономические, психофизиологические и социальные границы целесообразности процесса разделения труда.
5. Влияние на степень разделения труда различных условий работы организации.
6. Виды кооперации труда: межцеховая, внутрицеховая, внутриучастковая, внутрибригадная.
7. Направления совершенствования разделения и кооперации труда в организации:

### **Типовые оценочные материалы по теме 8. Изучение затрат рабочего времени. Нормирование труда**

#### **Вопросы устного опроса:**

1. Что представляет собой производственная операция, каковы ее элементы?
2. Что в себя включает рабочее время?
3. Что представляют собой затраты рабочего времени, каковы методы их изучения?
4. Что представляет собой система норм и нормативов труда?
5. Какие существуют методы нормирования труда?
6. Какие выделяют уровни норм и нормативов?
7. Какие существуют виды норм труда?
8. Какие существуют виды нормативов по труду?
9. Какова структура затрат рабочего времени?
10. Что представляют собой нормируемые и ненормируемые затраты рабочего времени?
11. Какие существуют методы исследования затрат рабочего времени?

#### **Темы рефератов:**

1. Сущность и социально-экономическое значение нормирования труда в условиях развития рыночных отношений.
2. Классификация норм и нормативов.
3. Методы и технические средства проведения фотографии рабочего времени.
4. Методы нормирования: аналитический и суммарный.
5. Нормирование труда на основе системы микроэлементных нормативов.
6. Основные направления сокращения потерь рабочего времени.
7. Пересмотр норм труда и оценка их качества.

### **Типовые оценочные материалы по теме 9. Условия, охрана и безопасность труда. Режимы труда и отдыха.**

#### **Темы рефератов:**

1. Классификация условий труда.
2. Производственная среда как совокупность факторов, определяющих условия труда.
3. Психологические и физиологические границы факторов производственной среды.

4. Психофизиологические, социально-психологические и экономические последствия, определяемые условиями труда.
5. Интегральная оценка условий труда.
6. Цели и основные направления улучшения условий труда.
7. Управление безопасностью труда в организации.
8. Охрана труда и техника безопасности.
9. Экономическая безопасность труда.
10. Требования и принципы построения системы обеспечения экономической безопасности организации.
11. Требования экологической безопасности и охраны окружающей среды к организации трудовых процессов.
12. Понятие и особенности построения режимов труда и отдыха.
13. Пути и методы оптимизации режимов труда и отдыха, понятие рабочего динамического стереотипа (РДС).
14. Понятие и виды дисциплины труда в зависимости от ее источника.
15. Показатели дисциплины труда.
16. Меры борьбы с текучестью и абсентеизмом.
17. Методы укрепления дисциплины труда.

**Типовые оценочные материалы по теме 10. Функционально-стоимостной анализ трудовой деятельности.**

**Темы рефератов:**

1. Сущность и принципы функционально-стоимостного анализа (ФСА) трудовой деятельности.
2. Единство функционального и системного подхода при проведении ФСА.
3. Содержание и особенности функционального анализа трудовой деятельности.
4. Содержание и особенности стоимостного анализа трудовой деятельности.
5. Этапы и стадии проведения ФСА.
6. Методика проведения ФСА трудовой деятельности персонала.
7. Особенности проведения ФСА различных категорий работников.

**Типовые оценочные материалы по теме 11. Анализ и планирование трудовых показателей**

**Вопросы устного опроса:**

1. Трудовые показатели, факторы, их определяющие.
2. Какие существуют задачи анализа трудовых показателей организации?
3. Задачи, направления и ориентация планового процесса на рыночные нужды.
4. Какие основные социальные индикаторы, используются в планировании труда на предприятии?
5. Значение и место трудовых показателей в "Бизнес-плане" предприятия.
6. Как осуществляется планирование численности персонала?
7. Как осуществляется планирование использования рабочего времени?
8. Как производится расчет планового баланса рабочего времени?
9. Как осуществляется определение величины фонда оплаты труда в целом по предприятию, по его структурным подразделениям, по категориям персонала?
10. Назовите основные показатели рабочего времени.
11. Назовите основные показатели, применяемые для оценки эффективности использования труда.

12. Как осуществляется расчет показателей выработки и трудоемкости?
13. Как осуществляется расчет показателя производительности труда?
14. Какие факторы влияют на величину социальных выплат и льгот, а также дивидендов по акциям работникам предприятия?

**Темы рефератов:**

1. Анализ обеспеченности предприятия кадрами.
2. Система трудовых показателей на предприятии и их взаимосвязь.
3. Информационная база и основные этапы проведения анализа трудовых показателей.
4. Методика анализа трудовых показателей.
5. Относительные показатели (коэффициенты) использования рабочего времени.
6. Основные аналитические приемы, используемые в анализе эффективности использования труда.

**Типовые оценочные материалы по теме 12. Социология организации.**

**Темы рефератов:**

1. Характеристика свойств организаций различных организационных форм и форм собственности как социально-экономических систем.
2. Классификация организаций по степени формализации отношений.
3. Характеристика свойств организации как социальной системы.
4. Две подсистемы организации как социальной системы: формальная и неформальная, взаимодействие между ними.
5. Формирование коллективов организации.
6. Стили руководства: авторитарный (директивный), демократический и либеральный (попустительствующий).
7. Методы прямого и косвенного организационного воздействия на коллектив организации.
8. Теория управления (классические теории, теории человеческих отношений, теория человеческих ресурсов) о роли человека в организации.
9. Социальные отношения в коллективе: сущность, направленность.
10. Типы социальных отношений между сотрудниками: конструктивные и неконструктивные.
11. Стабилизация трудового коллектива и текучесть кадров.
12. Социологическая служба организации: задачи, функции, оргструктура, эффективность.

**Типовые оценочные материалы по теме 13. Основы трудового поведения личности.**

**Вопросы устного опроса:**

1. В чем состоит сущность теории поведения личности?
2. Что представляют собой теории лидерства?
3. В чем состоит социальное поведение личности, какие существуют его модификации?
4. В чем состоит содержание, структура и функции трудового поведения?
5. Дайте понятие социально-психологического климата коллектива.
6. Что представляет собой мотивация и стимулирование трудовой деятельности.
7. Назовите элементы процесса мотивации.
8. Какие вы знаете основные категории социологии труда?

9. Как осуществляется мотивация трудового поведения?

**Темы рефератов:**

1. Значение социологии труда в решении экономических и социальных проблем, стоящих перед обществом в условиях развития рыночных отношений.
2. Трудовой коллектив как тип социальной организации и социальной общности людей.
3. Дифференциация направлений трудового поведения в зависимости от профессиональной роли личности.
4. Классификация форм трудового поведения.
5. Структура и типология мотивов трудовой деятельности.
6. Трудовые конфликты: модели, анализ, разрешение.
7. Трудовая адаптация работника: понятие, виды, сроки и этапы.
8. Образование социальных групп, их цели и сущность.
9. Ценностно-ориентационное единство коллектива и его роль в формировании благоприятного социально-психологического климата.

**Типовые оценочные материалы по теме 14. Социальная политика организации.**

**Темы рефератов:**

1. Социальная ориентированность экономики как фактор формирования социальной политики государства.
2. Субъекты и объекты социальной политики, принципы и механизм формирования.
3. Институты и направления социальной политики.
4. Социальная политика организации: понятие, принципы, функции.
5. Роль профсоюзов в формировании социальной политики организации.
6. Основные направления современной социальной политики организации.
7. Социальное планирование как инструмент реализации социальной политики организации.
8. Трудовой контракт, его содержание, порядок заключения.
9. Права и обязанности администрации и персонала,
10. Политика регулирования взаимоотношений работников, работодателей профсоюзов.

**Типовые оценочные материалы по теме 15. Оценка затрат на персонал.**

**Вопросы устного опроса:**

1. Какова структура затрат на персонал?
2. Перечислите и расшифруйте функции заработной платы.
3. Что включается в прямые и косвенные затраты?
4. Как определяются затраты на заработную плату и социальные выплаты?
5. Затраты на персонал, включаемые в издержки производства.
6. Что понимается под минимальной заработной платой?
7. Для чего используется тарифно-квалификационный справочник?
8. Что представляют собой тарифные ставки?
9. В чем состоит назначение тарифных сеток?
10. Что представляют собой сдельная форма оплаты труда?
11. Что представляют собой повременная форма оплаты труда?
12. Какие вы знаете виды премиальных систем оплаты труда?
13. Назовите и расшифруйте основные нетрадиционные системы оплаты труда.
14. Какова структура трудового контракта?

### **Темы рефератов:**

1. Основные факторы, влияющие на величину заработной платы: государственное регулирование, рынок труда, профессиональные союзы.
2. Функции заработной платы, их изменение в условиях становления рыночных отношений.
3. Номинальная и реальная заработная плата: определение, соотношение, значение для уровня жизни населения.
4. Минимальная заработная плата, как инструмент государственного регулирования заработной платы.
5. Критерии для определения минимальной заработной платы. Конвенции и Рекомендации МОТ, регламентирующие обоснование минимальной заработной платы.
6. Организация оплаты труда, ее составные элементы.
7. Основные принципы организации оплаты труда.
8. Назначение и построение основных элементов тарифной системы: тарифно-квалификационных справочников, тарифных ставок, доплат и надбавок к ним, тарифных сеток, должностных окладов.
9. Единый тарифно-квалификационный справочник работа и профессий рабочих, его построение и назначение.
10. Квалификационный справочник должностей служащих - построение и назначение.
11. Применение квалификационных справочников на предприятиях различных организационно-правовых норм.
12. Тарифные ставки, виды, методика расчета.
13. Должностные оклады (жалованье) служащих: принципы установления на предприятиях различных организационно-правовых форм.
14. Компенсирующие и стимулирующие доплаты и надбавки к тарифным ставкам и окладам, виды, принципы применения.
15. Тарифные сетки, их назначение и характеристики.
16. Назначение и методика расчета средних тарифных коэффициентов, средних разрядов, средних тарифных ставок.
17. Применение форм и систем оплаты труда для установления номинальной заработной платы.
18. Сдельная форма оплаты труда, сущность, условия эффективного применения.
19. Определение сдельных расценок.
20. Системы сдельной оплаты труда: прямая сдельная, сдельно-премиальная, сдельно-прогрессивная, косвенная сдельная, аккордная - расчет заработка по этим системам, область применения.
21. Повременная форма оплаты труда. Сущность, условия эффективного применения.
22. Системы повременной оплаты труда: прямая повременная, повременно-премиальная - расчет заработка по этим системам, область применения.
23. Виды премиальных систем: премирование за основные результаты хозяйственной деятельности, единовременное премирование, специальные системы премирования.
24. Основные элементы премиальных систем.
25. Показатели и условия премирования, круг премируемых работников, размеры премий, сроки выплаты премий, источники премирования.
26. Система участия в прибылях, социальные выплаты и льготы, применяемые на предприятиях различных организационно-правовых форм.
27. Оплата труда при контрактной системе найма.
28. Способы установления величины заработка при контрактной системе найма.

29. Оплата труда работников государственной службы.  
 30. Особенности оплаты труда работников бюджетной сферы.  
 31. Единая тарифная сетка, принципы построения, практика применения.

### Ситуационные задачи:

1. Определите потребность предприятия в основных рабочих если известно:  
 - предприятие изготавливает одно изделий с общим годовым объемом выпуска – 700 тыс.деталей.

- время производства одного изделия – 37 минут;
- действительный годовой фонд времени одного работника – 1800 часов;
- коэффициент выполнения норм выработки – 1,10.

#### Разбор конкретной ситуации

$$Ч_{осн. раб.} = \frac{T_{шт} * N_{г}}{F_{д} * 60 * K_{н}} = \frac{37 мин. * 700000 дет.}{1800 часов * 60 мин. * 1,10} = 218 рабочих$$

где: Тшт – время производства одного изделия, мин.;

Nг – годовая программа выпуска изделий;

Fд – действительный годовой фонд времени одного работника, час;

Kн – коэффициент выполнения норм выработки.

2. Определите потребность предприятия во вспомогательных рабочих если известно:

- количество находящегося в цехах предприятия оборудования – 80 ед.
- коэффициент сменности работы оборудования – 2;
- норма обслуживания оборудования одним работником – 10 ед.;
- коэффициент плановых невыходов на работу – 0,9.

#### Разбор конкретной ситуации

$$Ч_{вспом. раб.} = \frac{С_{пр} * K_{см}}{N_{об} * K_{пн}} = \frac{80 ед. * 2 смены}{10 ед. * 0,9} = 17,78 \approx 18 рабочих$$

где:

Спр - количество находящегося в цехах предприятия оборудования;

Kсм - коэффициент сменности работы оборудования;

Nоб - норма обслуживания оборудования одним работником;

Kпн - коэффициент плановых невыходов на работу.

3. Объем произведенной предприятием продукции за период составил 80 тыс. единиц продукции или 600 млн. руб. Среднесписочная численность работников предприятия за данный период составила 300 человек, которые за период отработали – 540 тыс. чел.-час. По условиям задачи определить трудоемкость производства продукции и среднегодовую выработку на одного работника.

#### Разбор конкретной ситуации

Трудоемкость продукции (Te) определяется делением затрат труда на объем работ (продукции).

$$Te = 540000 / 80000 = 6,75 \text{ чел.-час. на одно изделие.}$$

Среднегодовая выработка на одного работника (Vср-г на 1 раб-ка) = ВП/Чср = 600 млн. руб. / 300 чел. = 2 млн. руб.

где ВП – годовой объем выпуска готовой продукции, руб.;

Чср – среднесписочная численность, чел.

4. Рассчитать заработную плату специалиста по окладно-премиальной системе оплаты труда за апрель месяц, если его оклад составляет 30 тыс.руб. Премия 15%. Работником фактически было отработано 17 дней из 22 рабочих дней в апреле месяце.

**Разбор конкретной ситуации**

$$З_{Покл-прем} = \frac{Оклад}{Др} * Дф * (1 + \frac{\%П}{100}) = \frac{30000руб.}{22} * 17 * (1 + \frac{15}{100}) = 26659,1руб.$$

где: Др – количество рабочих дней в отчетном периоде;

Дф – количество фактически отработанных дней;

%П – процент премии.

5. Рассчитать заработную плату рабочих при повременно-премиальной системе оплаты труда, если рабочий 4 разряда отработал 168 часов. Премия 25%. Тарифная ставка рабочего 4 разряда 120 руб. в час.

**Разбор конкретной ситуации**

$$З_{Повр-прем} = ЧТС * Чф * (1 + \frac{\%П}{100}) = 120руб. * 168часов * (1 + \frac{25}{100}) = 25200руб.$$

где: ЧТС – часовая тарифная ставка;

Чф – количество фактически отработанных часов.

6. Рассчитать заработную плату рабочего-наладчика 5 разряда, тарифная ставка которого 140 руб. при косвенно-сдельной форме оплаты труда, который обслуживает 11 станков. Часовая норма выработки станочника с каждого станка 14 деталей. В течение месяца на всех станках было выработано 22700 деталей.

**Разбор конкретной ситуации**

$$Р_{кос} = \frac{ЧТС}{С * Nв} = \frac{140руб.}{11 * 14} = 0,909руб.$$

где: С – количество обслуживаемых станков;

Nв – норма выработки каждого станочника с каждого станка.

$$З_{Пкосв.} = Р_{кос} * Nф = 0,909руб. * 22700дет. = 20636,4руб.$$

где: Ркос – расценка косвенная;

Nф – количество выработанной продукции.

7. Рассчитать заработную плату при сдельно-прогрессивной форме оплаты труда, если рабочий в данном месяце изготовил 280 деталей при норме 250 шт. Сдельная расценка на изделие 100 руб. За выработку продукции сверх установленной нормы расценка увеличивается на 15%.

**Разбор конкретной ситуации**

$$З_{Псд.-прем.} = Р_{сдн.} * Bн + (Bф - Bн) * P_{пр}$$

$$З_{Псд.-прем.} = 100руб. * 280дет. + (280дет. - 250дет) * 100руб. * 1,15 = 31450руб.$$

где: Pсд.н. – сдельная расценка по норме;

Bн – выработка продукции по норме;

Bф – фактическая выработка продукции;

Pпр – прогрессивная (увеличенная) сдельная расценка.

**Типовые оценочные материалы по теме 16. Оценка эффективности и производительности труда****Вопросы устного опроса:**

1. Что представляет собой эффективность и производительность труда?
2. Какие существуют методы измерения производительности труда?
3. Какие факторы влияют на уровень производительности труда?
4. Как осуществляется управление производительностью труда?
5. Какие существуют методы оценки результативности труда управленческих работников?

6. Какие существуют и как определяются резервы роста производительности труда?

**Темы рефератов:**

1. Производительность труда – важнейший показатель эффективности использования ресурса человеческого труда.
2. Повышение производительности труда - главный фактор увеличения валового национального продукта, экономического роста государства, важнейшее условие повышения конкурентоспособности предприятия.
3. Показатели производительности труда: выработка продукции и трудоемкость, их взаимосвязь. Виды выработки и трудоемкости.
4. Методы измерения производительности труда: натуральный, стоимостной, трудовой, их достоинства, недостатки, область применения.
5. Факторы, повышающие производительность труда: материально-технические, социально-экономические, прочие.
6. Материально-технические факторы роста производительности труда: научно-технический прогресс, использование новой техники и технологии, повышение технологической оснащенности производства, компьютеризация производства, увеличение инвестиций и др.
7. Применение новых форм организации труда и производства.
8. Прочие факторы: размеры рынка и предприятия, способ добычи полезных ископаемых, изменение рабочего периода в сезонных отраслях, плодородие земли и др.
9. Виды резервов производительности труда, методы их выявления и использования на предприятии.
10. Планирование и анализ показателей производительности труда на предприятии.
11. Социально-экономические факторы: образование и профессиональная подготовка работников, методы усиления мотивации труда, изменение отношения к труду с изменением форм собственности, улучшение условий труда и быта работников.
12. Понижающие производительность труда факторы.

**Типовые оценочные материалы по теме 17. Аудит в социально-трудовой сфере.**

**Вопросы устного опроса:**

1. Перечислите цели и задачи аудита в социально-трудовой сфере.
2. Назовите основные аспекты аудита в трудовой сфере.
3. Какие выделяют этапы аудита в социально-трудовой сфере?
4. Какая информация используется при проведении аудита в социально-трудовой сфере?
5. Что представляет собой социальный аудит?
6. Как осуществляется оценка эффективности аудиторской проверки?

**Темы рефератов:**

1. Сущность и цели аудита в социально-трудовой сфере.
2. Персонал организации, его деятельность как объект аудита.
3. Организационно-технологический, социально-психологический, экономический аспекты аудита в социально-трудовой сфере.
4. Основные этапы аудита: подготовительный, сбор информации, анализ и обработка информации, оценка эффективности аудиторской проверки.
5. Основные источники информации, используемые при проведении аудита в социально-трудовой сфере: законы и инструкции; трудовые показатели; анкетирование и интервьюирование работников.

6. Задачи и основные направления анализа трудовых показателей при проведении аудита.

7. Социальный аудит как часть аудита в социально-трудовой сфере.

8. Специфика объекта социального аудита.

9. Содержание социального аудита: аудит соответствия, аудит эффективности, стратегический аудит.

### **Вопросы для тестирования:**

Вопрос 1. Какова формула У.Петти, характеризующая основу представлений о причинах богатства до середины XX века?

1. технический прогресс - фактор экономического роста;

2. численность населения - причина богатства;

3. природные условия – основа процветания;

4. труд - отец богатства, земля - его мать.

Вопрос 2. Экономика труда — это:

1. часть экономической науки, изучающая закономерности и экономическую эффективность трудовых процессов, которые имеют место в любом виде деятельности и отрасли экономики;

2. целесообразная деятельность людей, направленная на создание материальных благ и оказания услуг;

3. трудовые, экономические и социально-экономические отношения, закономерности построения и осуществления трудовых процессов, возникающие в обществе, регионах, на конкретных предприятиях по поводу использования труда;

4. многообразие социально-трудовых отношений.

Вопрос 3. Экономика труда относится к типу:

1. специальных экономических наук;

2. функциональных экономических наук;

3. отраслевых экономических наук;

4. историко-экономических наук.

Вопрос 4. Что является эталоном для определения качества жизни?

1. достаток;

2. субъективное благополучие;

3. карьера;

4. самодостаточность.

Вопрос 5. Какие аспекты качества жизни рассчитываются в индексе развития человеческого потенциала (ИРЧП)?

1. среднедушевой доход;

2. индекс ожидаемой продолжительности жизни, индекс уровня образования, реальный душевой ВВП;

3. характеристика здравоохранения;

4. состояние природной среды.

Вопрос 6. Объектом изучения экономика труда является:

1. часть экономической науки, изучающая закономерности и экономическую эффективность трудовых процессов, которые имеют место в любом виде деятельности и отрасли экономики;

2. труд, т.е. целесообразная деятельность людей, направленная на создание материальных благ и оказания услуг;
3. трудовые, экономические и социально-экономические отношения, закономерности построения и осуществления трудовых процессов, возникающие в обществе, регионах, на конкретных предприятиях по поводу использования труда;
4. многообразии социально-трудовых отношений.

Вопрос 7. Сколько уровней удовлетворения потребностей можно выделить?

1. два;
2. три;
3. четыре;
4. пять.

Вопрос 8. Какие потребности можно считать безграничными?

1. стремление к накопительству;
2. физиологические потребности;
3. власть и слава;
4. духовные потребности, стремление к знаниям, развитию применению способностей.

Вопрос 9. Чем определяются ресурсы рабочего времени?

1. интенсивностью труда;
2. численностью работников и временем работы;
3. границей трудоспособного возраста;
4. сверхурочным временем работы.

Вопрос 10. Предметом изучения экономика труда является:

1. часть экономической науки, изучающая закономерности и экономическую эффективность трудовых процессов, которые имеют место в любом виде деятельности и отрасли экономики;
2. труд, т.е. целесообразная деятельность людей, направленная на создание материальных благ и оказания услуг;
3. трудовые, экономические и социально-экономические отношения, закономерности построения и осуществления трудовых процессов, возникающие в обществе, регионах, на конкретных предприятиях по поводу использования труда;
4. многообразии социально-трудовых отношений.

Вопрос 11. Какие виды экономических ресурсов определяет наука?

1. основные и оборотные средства;
2. земля, труд, капитал, предпринимательские способности;
3. финансовые средства;
4. сырьевые ресурсы.

Вопрос 12. Как характеризуется труд, выполняемый по заданной технологии, инструкции или схеме, когда исполнитель работы не вносит в него никаких элементов новизны, собственного творчества?

1. монотонный труд;
2. подневольный труд;
3. принудительный труд;
4. регламентированный труд.

Вопрос 13. Как характеризуется труд, направленный на создание новых духовных

или материальных благ, а также новых методов производства?

1. изобретательский труд;
2. инновационный или творческий труд;
3. умственный труд;
4. авторский труд.

Вопрос 14. С экономической точки зрения труд — это:

1. деятельность, направленная на производства определенных общественно полезных (потребляемых обществом) продуктов — материальных или духовных.
2. процесс сознательной, целесообразной деятельности людей, с помощью которой они видоизменяют вещество и силы природы, приспособлявая их для удовлетворения своих потребностей.
3. особая система, состоящая из трех компонентов: предметов труда, средств труда и людей как субъекта труда, преобразующих в процессе труда предметы труда в продукты с помощью средств труда.
4. нет правильного ответа.

Вопрос 15. Какой из критериев отличает трудовую деятельность от нетрудовой?

1. целенаправленность деятельности;
2. легитимность деятельности;
3. востребованность деятельности;
4. все ответы правильные.

Вопрос 16. К предметам труда относится?

1. все то, что изыскивается, добывается, обрабатывается, формируется, т.е. материальные ресурсы, научные знания и т.д.;
2. орудия труда и рабочее место;
3. отдельный работник или коллектив;
4. совокупность физических и духовных способностей, которыми обладает и использует человек при производстве материальных благ.

Вопрос 17. Экономически активное население — это:

1. часть населения уже занятого, а также не занятого (безработного) осуществляющее предложение своего труда в общественном производстве;
2. не входит в состав рабочей силы и включает в себя учащихся, студентов, слушателей, курсантов, обучающихся в дневных учебных заведениях, пенсионеров, инвалидов, домохозяек;
3. часть трудовых ресурсов в трудоспособном возрасте;
4. трудоспособная часть населения, обладающая физическим развитием, умственными способностями и знаниями, необходимыми для осуществления полезной трудовой деятельности в народном хозяйстве.

Вопрос 18. Какая модель рынка труда основывается на системе пожизненного найма, при которой гарантии занятости предоставляются вплоть до достижения работниками предельного трудоспособного возраста?

1. Шведская;
2. Французская;
3. Американская;
3. Японская.

Вопрос 19. Трудовые ресурсы — это:

1. часть населения уже занятого, а также не занятого (безработного)

осуществляющее предложение своего труда в общественном производстве;

2. не входит в состав рабочей силы и включает в себя учащихся, студентов, слушателей, курсантов, обучающихся в дневных учебных заведениях, пенсионеров, инвалидов, домохозяек;

3. часть трудовых ресурсов в трудоспособном возрасте;

4. трудоспособная часть населения, обладающая физическим развитием, умственными способностями и знаниями, необходимыми для осуществления полезной трудовой деятельности в народном хозяйстве.

**Вопрос 20. К средствам труда относятся?**

1. все то, что изыскивается, добывается, обрабатывается, формируется, т.е. материальные ресурсы, научные знания и т.д.;

2. орудия труда и рабочее место;

3. отдельный работник или коллектив;

4. совокупность физических и духовных способностей, которыми обладает и использует человек при производстве материальных благ.

Ответы на вопросы теста: 1.4; 2.1; 3.2; 4.1; 5.2; 6.2; 7.4; 8.4; 9.2; 10.3; 11.2; 12.4; 13.2; 14.2; 15.4; 16.1; 17.1; 18.4; 19.4; 20.2.

## **Шкала оценивания**

### **Устный опрос**

Уровень знаний, умений и навыков обучающегося при устном ответе во время проведения текущего контроля определяется баллами в диапазоне 0-100 %. Критериями оценивания при проведении устного опроса является демонстрация основных теоретических положений, в рамках осваиваемой компетенции, умение применять полученные знания на практике, овладение навыками изучения закономерностей и экономической эффективности трудовых процессов, проведения анализа рынка труда и использования экономических знаний при осуществлении деятельности на рынке труда.

При оценивании результатов устного опроса используется следующая шкала оценок:

100% - 90%	Учащийся демонстрирует совершенное знание основных теоретических положений, в рамках осваиваемой компетенции, умеет применять полученные знания на практике, владеет навыками изучения закономерностей и экономической эффективности трудовых процессов, проведения анализа рынка труда и использования экономических знаний при осуществлении деятельности на рынке труда.
89% - 75%	Учащийся демонстрирует знание большей части основных теоретических положений, в рамках осваиваемой компетенции, умеет применять полученные знания на практике в отдельных сферах профессиональной деятельности, владеет основными навыками изучения закономерностей и экономической эффективности трудовых процессов, проведения анализа рынка труда и использования экономических знаний при осуществлении деятельности на рынке труда.
74% - 60%	Учащийся демонстрирует достаточное знание основных теоретических положений, в рамках осваиваемой компетенции, умеет использовать полученные знания для решения основных практических задач в отдельных сферах профессиональной деятельности, частично владеет основными навыками изучения закономерностей и экономической эффективности трудовых процессов, проведения анализа рынка труда и использования экономических знаний при осуществлении деятельности на рынке труда.
менее 60%	Учащийся демонстрирует отсутствие знания основных теоретических положений, в рамках осваиваемой компетенции, не умеет применять полученные знания на практике, не владеет навыками изучения закономерностей и экономической эффективности трудовых процессов, проведения анализа рынка труда и использования экономических знаний при осуществлении деятельности на рынке труда.

## **Тестирование**

Уровень знаний, умений и навыков обучающегося при устном ответе во время проведения текущего контроля определяется баллами в диапазоне 0-100 %. Критерием оценивания при проведении тестирования, является количество верных ответов, которые дал студент на вопросы теста. При расчете количества баллов, полученных студентом по итогам тестирования, используется следующая формула:

$$B = \frac{B}{O} \times 100\%,$$

где Б – количество баллов, полученных студентом по итогам тестирования;  
 В – количество верных ответов, данных студентом на вопросы теста;  
 О – общее количество вопросов в тесте.

### **Проверка реферата**

Уровень знаний, умений и навыков обучающегося при проверке реферата во время проведения текущего контроля определяется баллами в диапазоне 0-100 %. Критериями оценивания при проверке реферата является демонстрация основных теоретических положений, в рамках осваиваемой компетенции.

При оценивании результатов устного опроса используется следующая шкала оценок:

100% - 90%	Учащийся демонстрирует совершенное знание основных теоретических положений, в рамках осваиваемой компетенции.
89% - 75%	Учащийся демонстрирует знание большей части основных теоретических положений, в рамках осваиваемой компетенции.
74% - 60%	Учащийся демонстрирует достаточное знание основных теоретических положений, в рамках осваиваемой компетенции.
менее 60%	Учащийся демонстрирует отсутствие знания основных теоретических положений, в рамках осваиваемой компетенции.

### **4.3. Оценочные средства для промежуточной аттестации.**

#### **4.3.1. Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы. Показатели и критерии оценивания компетенций с учетом этапа их формирования**

Код компетенции	Наименование компетенции	Код этапа освоения компетенции	Наименование этапа освоения компетенции
ПК-21	способность составлять финансовые планы организации, обеспечивать осуществление финансовых взаимоотношений с организациями, органами государственной власти и местного самоуправления	ПК-21.1.1	Способность составлять планы рационального использования труда, организации и стимулирования трудовой деятельности в организации. Способность применять знания о различных аспектах разработки и применения информационных технологий в органах государственной власти всех уровней как условия реализации современных принципов государственного управления и обеспечения его качества. Способность применять знания основных принципов построения информационных систем управления фирмой, анализа опыта и тенденций применения автоматизированных информационных систем управления производственными процессами

Этап освоения компетенции	Показатель оценивания <i>Что делает обучающийся (какие действия способен выполнить), подтверждая этап освоения компетенции</i>	Критерий оценивания <i>Как (с каким качеством) выполняется действие. Соответствует оценке «отлично» в шкале оценивания в РПД.</i>
ПК-21.1.1 Способность составлять планы рационального использования труда, организации и стимулирования трудовой деятельности в организации	Оперирует понятийным аппаратом экономики труда. Различает виды и модели рынка труда. Рассчитывает трудовые показатели. Разрабатывает кадровую политику. Проводит аудит в социально-трудовой сфере.	Демонстрация знаний основных теоретических положений в полном объеме
	Составляет планы подготовки, переподготовки и повышения квалификации персонала. Оценивает эффективность применяемых методов материального и морального поощрения, ведет учет и составляет отчетность по труду.	Умение применять знания на практике в полной мере
	Осуществляет планирование и прогнозирование трудовых показателей организации и ее структурных подразделений. Использует приемы и методы технического, экономического и социального обоснования норм труда, условий труда, организации труда, материального стимулирования и т.д.	Свободное владение навыками анализа и систематизации в выбранной сфере

#### 4.3.2 Типовые оценочные средства

##### **Вопросы к зачету по дисциплине «Экономика фирмы»**

1. Труд как процесс и как экономический ресурс.
2. Понятие рабочая сила, человеческий капитал, трудовой потенциал.
3. Социально-трудовые отношения и их регулирование
4. Качество трудовой жизни.
5. Формирование кадровой политики организации.
6. Сущность организации труда.
7. Понятие разделения и кооперации труда.
8. Виды и границы разделения труда.
9. Рынок труда как составная часть рыночной экономики. Условия существования и субъекты рынка труда.
10. Рабочее место, рынок рабочих мест.
11. Сущность заработной платы и ее основные формы.
12. Организация оплаты труда, ее составные элементы.
13. Назначение и построение основных элементов тарифной системы.
14. Нетрадиционные системы оплаты труда.
15. Определение величины фонда оплаты труда на предприятии.
16. Организация и аттестация рабочих мест.
17. Персонал предприятия, его состав.
18. Аудит персонала.
19. Планирование численности персонала предприятия.
20. Производительность труда. Показатели производительности труда Резервы роста производительности труда.
21. Нормы труда и их классификация.
22. Методы нормирования труда.
23. Условия труда, охрана и безопасность труда.
24. Анализ и планирование трудовых показателей.
25. Трудовой коллектив как тип социальной организации и социальной общности людей.
26. Понятие социально-психологического климата коллектива.

27. Социальная политика организации.
28. Кадровая политика предприятия: сущность и задачи.
29. Сущность безработицы и ее основные виды.
30. Доходы и их распределение. Проблема бедности.
31. Понятие "уровень жизни". Система показателей, характеризующих уровень жизни. Стоимость жизни, качество жизни.
32. Необходимость и сущность социальной защищенности населения в условиях рынка.
33. Статус личности.
34. Трудовая адаптация.
35. Корпоративные интересы в коллективе.
36. Сущность заработной платы.
37. Формальная и неформальная структуры коллектива.
38. Типология трудовых конфликтов.
39. Причины появления конфликтов в трудовых коллективах.
40. Забастовки и их последствия.
41. Пути разрешения трудовых конфликтов.
42. Социальный контроль в сфере труда.
43. Профессиональная карьера.
44. Социальные подходы к использованию трудового потенциала.
45. Профессиональная пригодность.
46. Психологический потенциал.
47. Мотивационный потенциал.
48. Человек как «затраты» и как «ресурс» предприятий.
49. Понятие субъекта трудовой деятельности.
50. Работник и коллектив.
51. Организация как процесс.
52. Формы трудового поведения.

Полный комплект оценочных материалов для промежуточной аттестации представлен в Приложении 1 РПД.

### **Шкала оценивания**

При оценивании результатов устного опроса используется следующая шкала оценок:

100% - 90% (отлично)	Этапы компетенции, предусмотренные образовательной программой, сформированы на высоком уровне. Свободное владение материалом, выявление межпредметных связей. Уверенное владение понятийным аппаратом дисциплины. Практические навыки профессиональной деятельности сформированы на высоком уровне. Способность к самостоятельному нестандартному решению практических задач
89% - 75% (хорошо)	Этапы компетенции, предусмотренные образовательной программой, сформированы достаточно. Детальное воспроизведение учебного материала. Практические навыки профессиональной деятельности в значительной мере сформированы. Присутствуют навыки самостоятельного решения практических задач с отдельными элементами творчества.
74% - 60%	Этапы компетенции, предусмотренные образовательной программой, сформированы на уровне, достаточном для выполнения практических задач.

(удовлетворительно)	программой, сформированы на минимальном уровне. Наличие минимально допустимого уровня в усвоении учебного материала, в т.ч. в самостоятельном решении практических задач. Практические навыки профессиональной деятельности сформированы не в полной мере.
менее 60% (неудовлетворительно)	Этапы компетенции, предусмотренные образовательной программой, не сформированы. Недостаточный уровень усвоения понятийного аппарата и наличие фрагментарных знаний по дисциплине. Отсутствие минимально допустимого уровня в самостоятельном решении практических задач. Практические навыки профессиональной деятельности не сформированы.

#### 4.4. Методические материалы

«Процедура оценивания результатов обучения, характеризующих этапы формирования компетенций, осуществляются в соответствии с Положением о текущем контроле успеваемости и промежуточной аттестации студентов в ФГБОУ ВО РАНХиГС и Регламентом о балльно-рейтинговой системе в Волгоградском институте управления - филиале РАНХиГС».

## **5. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины (модуля)**

### **Методические рекомендации по написанию рефератов**

Реферат является индивидуальной самостоятельно выполненной работой студента. Тему реферата студент выбирает из перечня тем, рекомендуемых преподавателем, ведущим соответствующую дисциплину. Реферат, как правило, должен содержать следующие структурные элементы: Титульный лист Содержание Введение Основная часть Заключение Список литературы Приложения (при необходимости).

Требования к объему: не более 15 страниц. Оформление: Шрифт TimesNewRoman, 12 шрифт, 1,5 интервала, 1,5 см абзацный отступ. Оригинальность по системе Антиплагиат.ВУЗ – не менее 60 процентов.

### **Рекомендации по планированию и организации времени, необходимого на изучение дисциплины**

#### **Структура времени, необходимого на изучение дисциплины**

Форма изучения дисциплины	Время, затрачиваемое на изучение дисциплины, %
Изучение литературы, рекомендованной в учебной программе	40
Решение задач, практических упражнений и ситуационных примеров	40
Изучение тем, выносимых на самостоятельное рассмотрение	20
Итого	100

### **Рекомендации по подготовке к практическому (семинарскому) занятию**

Практическое (семинарское) занятие – одна из основных форм организации учебного процесса, представляющая собой выполнение задание на основе полученного теоретического материала, решение практических задач. Основной целью практического (семинарского) занятия является проверка глубины понимания студентом изучаемой темы, учебного материала и умения изложить его содержание ясным и четким языком, развитие самостоятельного мышления и творческой активности у студента. На практических (семинарских) занятиях предполагается рассматривать наиболее важные, существенные, сложные вопросы которые, наиболее трудно усваиваются студентами. При этом готовиться к практическому (семинарскому) занятию всегда нужно заранее. Подготовка к практическому (семинарскому) занятию включает в себя следующее:

- обязательное ознакомление с планом занятия, в котором содержатся основные вопросы, выносимые на обсуждение;
- изучение конспектов лекций, соответствующих разделов учебника, учебного пособия, содержания рекомендованных нормативных правовых актов;
- работа с основными терминами (рекомендуется их выучить);
- изучение дополнительной литературы по теме занятия, делая при этом необходимые выписки, которые понадобятся при обсуждении на семинаре;
- формулирование своего мнения по каждому вопросу и аргументированное его обоснование;
- запись возникших во время самостоятельной работы с учебниками и научной литературы вопросов, чтобы затем на семинаре получить на них ответы;

- обращение за консультацией к преподавателю.

Практические (семинарские) занятия включают в себя и специально подготовленные рефераты, выступления по какой-либо сложной или особо актуальной проблеме, решение задач. На практическом (семинарском) занятии студент проявляет свое знание предмета, корректирует информацию, полученную в процессе лекционных и внеаудиторных занятий, формирует определенный образ в глазах преподавателя, получает навыки устной речи и культуры дискуссии, навыки практического решения задач.

### **Рекомендации по изучению методических материалов**

Методические материалы по дисциплине позволяют студенту оптимальным образом организовать процесс изучения данной дисциплины. Методические материалы по дисциплине призваны помочь студенту понять специфику изучаемого материала, а в конечном итоге – максимально полно и качественно его освоить. В первую очередь студент должен осознать предназначение методических материалов: структуру, цели и задачи. Для этого он знакомится с преамбулой, оглавлением методических материалов, говоря иначе, осуществляет первичное знакомство с ним. В разделе, посвященном методическим рекомендациям по изучению дисциплины, приводятся советы по планированию и организации необходимого для изучения дисциплины времени, описание последовательности действий студента («сценарий изучения дисциплины»), рекомендации по работе с литературой, советы по подготовке к экзамену и разъяснения по поводу работы с тестовой системой курса и над домашними заданиями. В целом данные методические рекомендации способны облегчить изучение студентами дисциплины и помочь успешно сдать экзамен. В разделе, содержащем учебно-методические материалы дисциплины, содержание практических занятий по дисциплине, словарь основных терминов дисциплины.

### **Рекомендации по самостоятельной работе студентов**

Неотъемлемым элементом учебного процесса является самостоятельная работа студента. При самостоятельной работе достигается конкретное усвоение учебного материала, развиваются теоретические способности, столь важные для современной подготовки специалистов. Формы самостоятельной работы студентов по дисциплине: написание конспектов, подготовка ответов к вопросам, написание рефератов, решение задач, исследовательская работа, выполнение контрольной работы.

Задания для самостоятельной работы включают в себя комплекс аналитических заданий выполнение, которых, предполагает тщательное изучение научной и учебной литературы, периодических изданий, а также законодательных и нормативных документов предлагаемых в п.6.4 «Учебная литература и ресурсы информационно-телекоммуникационной сети "Интернет", учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы обучающихся по дисциплине». Задания предоставляются на проверку в печатном виде.

### **Рекомендации по работе с литературой**

При изучении курса учебной дисциплины особое внимание следует обратить на рекомендуемую основную и дополнительную литературу.

Важным элементом подготовки к семинару является глубокое изучение основной и дополнительной литературы, рекомендованной по теме занятия, а также первоисточников. При этом полезно прочитанную литературу законспектировать. Конспект должен отвечать трем требованиям: быть содержательным, по возможности кратким и правильно оформленным.

Содержательным его следует считать в том случае, если он передает все основные мысли авторов в целостном виде. Изложить текст кратко – это значит передать содержание книги, статьи в значительной мере своими словами. При этом следует придерживаться правила - записывать мысль автора работы лишь после того, как она хорошо понята. В таком случае поставленная цель будет достигнута. Цитировать авторов изучаемых работ (с обязательной ссылкой на источник) следует в тех случаях, если надо записывать очень важное определение или положение, обобщающий вывод.

Важно и внешнее оформление конспекта. В его начале надо указать тему семинара, дату написания, названия литературных источников, которые будут законспектированы. Глубокая самостоятельная работа над ними обеспечит успешное усвоение изучаемой дисциплины.

Одним из важнейших средств серьезного овладения теорией является **конспектирование первоисточников**.

Для составления конспекта рекомендуется сначала прочитать работу целиком, чтобы уяснить ее общий смысл и содержание. При этом можно сделать пометки о ее структуре, об основных положениях, выводах, надо стараться отличать в тексте основное от второстепенного, выводы от аргументов и доказательств. Если есть непонятные слова, надо в энциклопедическом словаре найти, что это слово обозначает. Закончив чтение (параграфа, главы, статьи) надо задать себе вопросы такого рода: В чем главная мысль? Каковы основные звенья доказательства ее? Что вытекает из утверждений автора? Как это согласуется с тем, что уже знаете о прочитанном из других источников?

Ясность и отчетливость восприятия текста зависит от многого: от сосредоточенности студента, от техники чтения, от настойчивости, от яркости воображения, от техники фиксирования прочитанного, наконец, от эрудиции – общей и в конкретно рассматриваемой проблеме.

Результатом первоначального чтения должен быть простой **план текста и четкое представление о неясных местах**, отмеченных в книге. После предварительного ознакомления, при повторном чтении следует **выделить основные мысли автора** и их развитие в произведении, обратить внимание на обоснование отдельных положений, на методы и формы доказательства, наиболее яркие примеры. В ходе этой работы окончательно отбирается материал для записи и определяется ее вид: **план, тезисы, конспект**.

План это краткий, последовательный перечень основных мыслей автора. Запись прочитанного в виде тезисов – значит выявить и записать опорные мысли текста. Разница между планом и тезисами заключается в следующем: в плане мысль называется (ставь всегда вопрос: о чем говорится?), в тезисах – формулируется – (что именно об этом говорится?). Запись опорных мыслей текста важна, но полного представления о прочитанном на основании подобной записи не составишь. Важно осмыслить, как автор доказывает свою мысль, как убеждает в истинности своих выводов. Так возникает конспект. Форма записи, как мы уже отметили, усложняется в зависимости от целей работы: план – о чем?; тезисы – о чем? что именно?; конспект – о чем? что именно? как?

Конспект это краткое последовательное изложение содержания. Основу его составляет план, тезисы и выписки. Недостатки конспектирования: многословие, цитирование не основных, а связующих мыслей, стремление сохранить стилистическую связанность текста в ущерб его логической стройности. Приступать к конспектированию необходимо тогда, когда сложились навыки составления записи в виде развернутого подробного плана.

Форма записи при конспектировании требует особого внимания: важно, чтобы собственные утверждения, размышления над прочитанным, четко отделялись при записи. Разумнее выносить свои пометки на широкие поля, записывать на них дополнительные справочные данные, помогающие усвоению текста (дата события, упомянутого авторами; сведения о лице, названном в книге; точное содержание термина). Если конспектируется

текст внушительного объема, необходимо указывать страницы книги, которые охватывает та или иная часть конспекта.

Для удобства пользования своими записями важно озаглавить крупные части конспекта, подчеркивая **заголовки**. Следует помнить о назначении красной строки, стремиться к четкой графике записей - уступами, колонками. Излагать главные мысли автора и их систему аргументов - необходимо преимущественно своими словами, перерабатывая таким образом информацию, – так проходит уяснение ее сути. Мысль, фразы, понятия в контексте, могут приобрести более просторное изложение в записи. Но текст оригинала свертывается, и студент, отрабатывая логическое мышление, учиться выделять главное и обобщать однотипные суждения, однородные факты. Кроме того, делая записи своими словами, обобщая, студент учится письменной речи.

Знание общей стратегии чтения, техники составления плана и тезисов определяет и технологию конспектирования

- Внимательно читать текст, попутно отмечая непонятные места, незнакомые термины и понятия. **Выписать на поля** значение отмеченных понятий.
- При первом чтении текста необходимо составить его **простой план**, последовательный перечень основных мыслей автора.
- При повторном чтении текста выделять **систему доказательств** основных положений работы автора.
- Заключительный этап работы с текстом состоит в осмыслении ранее отмеченных мест и их краткой последовательной записи.
- При конспектировании нужно стремиться **выразить мысль автора своими словами**, это помогает более глубокому усвоению текста.
- В рамках работы над первоисточником важен умелый **отбор цитат**. Необходимо учитывать, насколько ярко, оригинально, сжато изложена мысль. Цитировать необходимо те суждения, на которые впоследствии возможна ссылка как на авторитетное изложение мнения, вывода по тому или иному вопросу.

Конспектировать целесообразно не на отдельном листе, а в общей тетради на одной странице листа. Обратная сторона листа может быть использована для дополнений, необходимость которых выяснится в дальнейшем. При конспектировании литературы следует оставить широкие поля, чтобы записать на них план конспекта. Поля могут быть использованы также для записи своих замечаний, дополнений, вопросов. При выступлении на семинаре студент может пользоваться своим конспектом для цитирования первоисточника. Все участники занятия внимательно слушают выступления товарищей по группе, отмечают спорные или ошибочные положения в них, вносят поправки, представляют свои решения и обоснования обсуждаемых проблем.

В конце семинара, когда преподаватель занятия подводит итоги, студенты с учетом рекомендаций преподавателя и выступлений сокурсников, дополняют или исправляют свои конспекты.

## **6. Учебная литература и ресурсы информационно-телекоммуникационной сети "Интернет", учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы обучающихся по дисциплине (модулю)**

### **6.1. Основная литература**

1. Одегов Ю. Г. Экономика труда : учебник и практикум для академического бакалавриата / Ю. Г. Одегов, Г. Г. Руденко. — 3-е изд., перераб. и доп. — М. : Издательство Юрайт, 2015. — 386 с. — Серия : Бакалавр. Академический курс.
2. Экономика и социология труда: учебник; М-во образования и науки РФ; Гос. Ун-т Упр. (ГУУ). - 582, [1] с. / под ред. А. Я. Кибанова - М.: НОРМА, 2015.
3. Генкин Б. М. Экономика и социология труда: учебник. - М.: НОРМА, 2015.
4. Рофе А.И. Экономика труда (для бакалавров) [Электронный ресурс]: учебник. — Электрон. дан. М.: КноРус, 2015. Режим доступа: [http://e.lanbook.com/books/element.php?pl1\\_id=53616](http://e.lanbook.com/books/element.php?pl1_id=53616) — Загл. с экрана.
5. Дубровин И.А. Экономика труда [Электронный ресурс]: учебник — Электрон. Дан. - М.: Дашков и К, 2013. Режим доступа: [http://e.lanbook.com/books/element.php?pl1\\_id=56356](http://e.lanbook.com/books/element.php?pl1_id=56356) — Загл. с экрана.

### **6.2. Дополнительная литература**

1. Алексеев О.А. Социоэкономика труда и предпринимательства [Электронный ресурс]: интегративный подход.— Электрон. текстовые данные Издательство Саарбрюккен: LAP LAMBERT Academic Publishing, 2012. Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/33854>.— ЭБС «IPRbooks», по паролю.
2. Яковенко Е.Г. Экономика труда [Электронный ресурс]: учебное пособие — Электрон. текстовые данные М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2012. Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/8598>.— ЭБС «IPRbooks», по паролю.
3. Федосеев В.В. Математическое моделирование в экономике и социологии труда. Методы, модели, задачи [Электронный ресурс]: учебное пособие.— Электрон. текстовые данные М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2012. Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/15390>.— ЭБС «IPRbooks», по паролю.

### **6.3. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы.**

Отсутствует.

### **6.4. Нормативные правовые документы.**

1. Конституция Российской Федерации. — М.: Б.и., 1993.
2. Трудовой кодекс РФ от 30.12.2001 № 197-ФЗ
3. Бюджетный кодекс РФ от 31.07.1998 № 145-ФЗ.
4. Гражданский кодекс Российской Федерации
5. Налоговый кодекс РФ от 31.07.1998 № 146-ФЗ. Ч. 1.
6. Налоговый кодекс РФ от 05.08.2000 № 117-ФЗ. Ч. 2.
7. Федеральный закон от 26 октября 2006 г. «О защите конкуренции» №135-ФЗ.
8. Федеральный закон от 26 октября 2002 г. "О несостоятельности (банкротстве)" №127-ФЗ.
9. Закон РСФСР от 22 марта 1991 г. N 948-I "О конкуренции и ограничении монополистической деятельности на товарных рынках".
10. Федеральный закон от 21.11.1996 «О бухгалтерском учете» №129-ФЗ.
11. Федеральный закон от 13.03.2006 "О рекламе" №38-ФЗ.
12. Федеральный закон от 26.12.1995 «Об акционерных обществах» №208-ФЗ.

13. Федеральный закон от 03.11.2006 «Об автономных учреждениях» №174-ФЗ.
14. Федеральный закон от 14.11.2002 «О государственных и муниципальных унитарных предприятиях» №161-ФЗ.

#### **6.5. Интернет-ресурсы, справочные системы.**

1. Официальный сайт Государственной Думы РФ - [duma.gov.ru](http://duma.gov.ru)
2. Официальный сайт Министерства финансов Волгоградской области - [volgafin.volganet.ru](http://volgafin.volganet.ru)
3. Официальный сайт Министерства финансов РФ - [minfin.ru](http://minfin.ru)
4. Официальный сайт Правительства Волгоградской области - [volganet.ru](http://volganet.ru)
5. Официальный сайт Правительства РФ - [правительство.рф](http://pravительство.рф)
6. Официальный сайт Совета Федерации - [council.gov.ru](http://council.gov.ru)
7. Официальный сайт Министерства труда и социальной защиты РФ - <http://www.rosmintrud.ru/>
8. Официальный сайт Комитета по труду и занятости населения Волгоградской области - <http://ktzn.volgograd.ru/>
9. Официальный сайт Федеральной налоговой службы: [www.nalog.ru](http://www.nalog.ru)
10. Официальный сайт ЦБ РФ: [www.cbr.ru](http://www.cbr.ru)
11. СПС «Консультант Плюс»
12. СПС «Гарант»

#### **6.6. Иные источники**

Отсутствует.

## 7. Материально-техническая база, информационные технологии, программное обеспечение и информационные справочные системы

Материально-техническое обеспечение дисциплины включает в себя:

- лекционные аудитории, оборудованные видеопроекционным оборудованием для презентаций, средствами звуковоспроизведения, экраном;

- помещения для проведения семинарских и практических занятий, оборудованные учебной мебелью.

Дисциплина поддержана соответствующими лицензионными программными продуктами: Microsoft Windows 7 Prof, Microsoft Office 2010, Kaspersky 8.2, СПС Гарант, СПС Консультант.

Программные средства обеспечения учебного процесса включают:

- программы презентационной графики (MS PowerPoint – для подготовки слайдов и презентаций);

- текстовые редакторы (MS WORD), MS EXCEL – для таблиц, диаграмм.

Вуз обеспечивает каждого обучающегося рабочим местом в компьютерном классе в соответствии с объемом изучаемых дисциплин, обеспечивает выход в сеть Интернет.

Помещения для самостоятельной работы обучающихся включают следующую оснащенность: столы аудиторные, стулья, доски аудиторные, компьютеры с подключением к локальной сети института (включая правовые системы) и Интернет.

Для изучения учебной дисциплины используются автоматизированная библиотечная информационная система и электронные библиотечные системы: «Университетская библиотека ONLINE», «Электронно-библиотечная система издательства ЛАНЬ», «Электронно-библиотечная система издательства «Юрайт», «Электронно-библиотечная система IPRbooks», «Научная электронная библиотека eLIBRARY» и др.

### ПРИЛОЖЕНИЕ 1

#### Вопросы устного опроса:

1. Понятие и особенности рынка труда.
2. Что представляет собой система социально-трудовых отношений, какова ее структура?
3. Кто является субъектами социально-трудовых отношений?
4. Какие выделяют принципы формирования социально-трудовых отношений?
5. Какие существуют типы социально-трудовых отношений?
6. Назовите составляющие структуры рынка труда.
7. Какие существуют виды и модели рынка труда, в чем они состоят?
8. Особенности российского рынка труда.
9. Дайте понятие занятости населения.
10. Что представляет собой полная и неполная занятость.
11. Что представляет собой экономически активное и неактивное население.
12. В чем состоит видимая и невидимая недозанятость, эффективная и рациональная занятость.
13. Какие существуют виды безработицы?
14. Перечислите социальные последствия безработицы.

#### Темы рефератов:

1. Рынок труда как составная часть рыночной экономики: проблемы становления, современное состояние и перспективы развития.

2. Система социально-трудовых отношений, ее структура: субъекты и уровни, предметы; принципы и типы, факторы развития.
3. Предметы социально-трудовых отношений на различных этапах жизненного цикла человека.
4. Социально-трудовые отношения занятости.
5. Социально-трудовые отношения, связанные с организацией и эффективностью труда.
6. Социально-трудовые отношения, возникающие в связи с вознаграждением за труд.
7. Система регулирования социально-трудовых отношений в России.
8. Генеральные, тарифные и специальные соглашения, коллективные договоры, механизм их подготовки.
9. Социально-экономическая сущность занятости населения.
10. Безработица: сущность, причины, виды, размеры, социальные последствия.
11. Конвенции и Рекомендации МОТ, регулирующие статус безработного.
12. Современное состояние занятости и уровень безработицы в России и в развитых странах с рыночной экономикой.
13. Государственные социальные гарантии высвобождаемым работникам и безработным.
14. Государственная политика в области сокращения безработицы.

#### **Типовые оценочные материалы по теме 5. Формирование кадровой политики организации**

##### **Вопросы устного опроса:**

1. Дайте определение понятию "кадровая политика".
2. Перечислите цели и задачи кадровой политики.
3. Какие существуют основные направления кадровой политики организации и методы ее разработки?
4. Какие выделяют принципы и этапы формирования кадровой политики организации.
5. Какие выделяют элементы кадровой политики организации?
6. Какие существуют пути реализации кадровой политики в организации?

##### **Темы рефератов:**

1. Основные характеристики кадровой политики в организации.
2. Приоритеты работы с персоналом в условиях динамичности рыночной экономики.
3. Концепция кадровой политики организации в рыночной экономике.
4. Научное и методическое обеспечение разработки кадровой политики.
5. Система организационных, правовых, экономических, воспитательных и других мер по реализации кадровой политики в организации.

#### **Типовые оценочные материалы по теме 6. Экономическая сущность организации труда. Разделение и кооперация труда.**

##### **Вопросы устного опроса:**

1. Назовите составные элементы рациональной организации человеческой деятельности.
2. В чем состоит сущность понятия "организация труда"?
3. Назовите задачи, решаемые организацией труда на всех ее уровнях.
4. В чем состоит содержание организации труда на предприятии?

5. Что представляет собой разделение и кооперация труда?
6. Что представляет собой нормирование труда?
7. Какие существуют способы стимулирование труда?
8. Что представляет собой научный подход к организации труда?
9. Какие выделяются основные задачи и функции научной организации труда?
10. Какие существуют принципы научной организации труда?

**Темы рефератов:**

1. Естественно-техническая и социально-экономическая стороны организации труда.
2. Содержание организации труда на предприятии, ее основные составляющие.
3. Место организации труда в системе организации производства.
4. Особенности организации управленческого труда. Проектирование организации труда.
5. Разделение и кооперация труда в коллективе: виды, совершенствование, расстановка работников с учетом характера задач, стоящих перед ними.
6. Условия труда, обеспечивающие возможность осуществления трудовых процессов.
7. Дисциплина труда, обеспечивающая выполнение работниками их функций, необходимую согласованность в осуществлении отдельных стадий работы.
8. Оценка социально-экономической эффективности организации труда и мероприятий по ее совершенствованию.
9. Экономические, социальные, психофизиологические критерии оценки проектируемых вариантов организации труда (НОТ).
10. Критерии и показатели социально-экономической эффективности НОТ.

**Типовые оценочные материалы по теме 7. Разделение и кооперация труда.**

**Темы рефератов:**

1. Разделение и кооперация труда как условие повышения производительности труда в масштабе общества и каждого отдельной организации.
2. Основные виды разделения труда в организации: функциональное, профессиональное, квалификационное.
3. Отличительные особенности различных видов разделения труда.
4. Технические, экономические, психофизиологические и социальные границы целесообразности процесса разделения труда.
5. Влияние на степень разделения труда различных условий работы организации.
6. Виды кооперации труда: межцеховая, внутрицеховая, внутриучастковая, внутрибригадная.
7. Направления совершенствования разделения и кооперации труда в организации:

**Типовые оценочные материалы по теме 8. Изучение затрат рабочего времени. Нормирование труда**

**Вопросы устного опроса:**

1. Что представляет собой производственная операция, каковы ее элементы?
2. Что в себя включает рабочее время?

3. Что представляют собой затраты рабочего времени, каковы методы их изучения?
4. Что представляет собой система норм и нормативов труда?
5. Какие существуют методы нормирования труда?
6. Какие выделяют уровни норм и нормативов?
7. Какие существуют виды норм труда?
8. Какие существуют виды нормативов по труду?
9. Какова структура затрат рабочего времени?
10. Что представляют собой нормируемые и ненормируемые затраты рабочего времени?
11. Какие существуют методы исследования затрат рабочего времени?

#### **Темы рефератов:**

1. Сущность и социально-экономическое значение нормирования труда в условиях развития рыночных отношений.
2. Классификация норм и нормативов.
3. Методы и технические средства проведения фотографии рабочего времени.
4. Методы нормирования: аналитический и суммарный.
5. Нормирование труда на основе системы микроэлементных нормативов.
6. Основные направления сокращения потерь рабочего времени.
7. Пересмотр норм труда и оценка их качества.

#### **Типовые оценочные материалы по теме 9. Условия, охрана и безопасность труда. Режимы труда и отдыха.**

##### **Темы рефератов:**

1. Классификация условий труда.
2. Производственная среда как совокупность факторов, определяющих условия труда.
3. Психологические и физиологические границы факторов производственной среды.
4. Психофизиологические, социально-психологические и экономические последствия, определяемые условиями труда.
5. Интегральная оценка условий труда.
6. Цели и основные направления улучшения условий труда.
7. Управление безопасностью труда в организации.
8. Охрана труда и техника безопасности.
9. Экономическая безопасность труда.
10. Требования и принципы построения системы обеспечения экономической безопасности организации.
11. Требования экологической безопасности и охраны окружающей среды к организации трудовых процессов.
12. Понятие и особенности построения режимов труда и отдыха.
13. Пути и методы оптимизации режимов труда и отдыха, понятие рабочего динамического стереотипа (РДС).
14. Понятие и виды дисциплины труда в зависимости от ее источника.
15. Показатели дисциплины труда.
16. Меры борьбы с текучестью и абсентеизмом.
17. Методы укрепления дисциплины труда.

**Типовые оценочные материалы по теме 10. Функционально-стоимостной анализ трудовой деятельности.**

**Темы рефератов:**

1. Сущность и принципы функционально-стоимостного анализа (ФСА) трудовой деятельности.
2. Единство функционального и системного подхода при проведении ФСА.
3. Содержание и особенности функционального анализа трудовой деятельности.
4. Содержание и особенности стоимостного анализа трудовой деятельности.
5. Этапы и стадии проведения ФСА.
6. Методика проведения ФСА трудовой деятельности персонала.
7. Особенности проведения ФСА различных категорий работников.

**Типовые оценочные материалы по теме 11. Анализ и планирование трудовых показателей**

**Вопросы устного опроса:**

1. Трудовые показатели, факторы, их определяющие.
2. Какие существуют задачи анализа трудовых показателей организации?
3. Задачи, направления и ориентация планового процесса на рыночные нужды.
4. Какие основные социальные индикаторы, используются в планировании труда на предприятии?
5. Значение и место трудовых показателей в "Бизнес-плане" предприятия.
6. Как осуществляется планирование численности персонала?
7. Как осуществляется планирование использования рабочего времени?
8. Как производится расчет планового баланса рабочего времени?
9. Как осуществляется определение величины фонда оплаты труда в целом по предприятию, по его структурным подразделениям, по категориям персонала?
10. Назовите основные показатели рабочего времени.
11. Назовите основные показатели, применяемые для оценки эффективности использования труда.
12. Как осуществляется расчет показателей выработки и трудоемкости?
13. Как осуществляется расчет показателя производительности труда?
14. Какие факторы влияют на величину социальных выплат и льгот, а также дивидендов по акциям работникам предприятия?

**Темы рефератов:**

1. Анализ обеспеченности предприятия кадрами.
2. Система трудовых показателей на предприятии и их взаимосвязь.
3. Информационная база и основные этапы проведения анализа трудовых показателей.
4. Методика анализа трудовых показателей.
5. Относительные показатели (коэффициенты) использования рабочего времени.
6. Основные аналитические приемы, используемые в анализе эффективности использования труда.

**Типовые оценочные материалы по теме 12. Социология организации.**

**Темы рефератов:**

1. Характеристика свойств организаций различных организационных форм и форм собственности как социально-экономических систем.

2. Классификация организаций по степени формализации отношений.
3. Характеристика свойств организации как социальной системы.
4. Две подсистемы организации как социальной системы: формальная и неформальная, взаимодействие между ними.
5. Формирование коллективов организации.
6. Стили руководства: авторитарный (директивный), демократический и либеральный (попустительствующий).
7. Методы прямого и косвенного организационного воздействия на коллектив организации.
8. Теория управления (классические теории, теории человеческих отношений, теория человеческих ресурсов) о роли человека в организации.
9. Социальные отношения в коллективе: сущность, направленность.
10. Типы социальных отношений между сотрудниками: конструктивные и неконструктивные.
11. Стабилизация трудового коллектива и текучесть кадров.
12. Социологическая служба организации: задачи, функции, оргструктура, эффективность.

**Типовые оценочные материалы по теме 13. Основы трудового поведения личности.**

**Вопросы устного опроса:**

1. В чем состоит сущность теории поведения личности?
2. Что представляют собой теории лидерства?
3. В чем состоит социальное поведение личности, какие существуют его модификации?
4. В чем состоит содержание, структура и функции трудового поведения?
5. Дайте понятие социально-психологического климата коллектива.
6. Что представляет собой мотивация и стимулирование трудовой деятельности.
7. Назовите элементы процесса мотивации.
8. Какие вы знаете основные категории социологии труда?
9. Как осуществляется мотивация трудового поведения?

**Темы рефератов:**

1. Значение социологии труда в решении экономических и социальных проблем, стоящих перед обществом в условиях развития рыночных отношений.
2. Трудовой коллектив как тип социальной организации и социальной общности людей.
3. Дифференциация направлений трудового поведения в зависимости от профессиональной роли личности.
4. Классификация форм трудового поведения.
5. Структура и типология мотивов трудовой деятельности.
6. Трудовые конфликты: модели, анализ, разрешение.
7. Трудовая адаптация работника: понятие, виды, сроки и этапы.
8. Образование социальных групп, их цели и сущность.
9. Ценностно-ориентационное единство коллектива и его роль в формировании благоприятного социально-психологического климата.

**Типовые оценочные материалы по теме 14. Социальная политика организации.**

**Темы рефератов:**

1. Социальная ориентированность экономики как фактор формирования социальной политики государства.
2. Субъекты и объекты социальной политики, принципы и механизм формирования.
3. Институты и направления социальной политики.
4. Социальная политика организации: понятие, принципы, функции.
5. Роль профсоюзов в формировании социальной политики организации.
6. Основные направления современной социальной политики организации.
7. Социальное планирование как инструмент реализации социальной политики организации.
8. Трудовой контракт, его содержание, порядок заключения.
9. Права и обязанности администрации и персонала,
10. Политика регулирования взаимоотношений работников, работодателей профсоюзов.

### **Типовые оценочные материалы по теме 15. Оценка затрат на персонал.**

#### **Вопросы устного опроса:**

1. Какова структура затрат на персонал?
2. Перечислите и расшифруйте функции заработной платы.
3. Что включается в прямые и косвенные затраты?
4. Как определяются затраты на заработную плату и социальные выплаты?
5. Затраты на персонал, включаемые в издержки производства.
6. Что понимается под минимальной заработной платой?
7. Для чего используется тарифно-квалификационный справочник?
8. Что представляют собой тарифные ставки?
9. В чем состоит назначение тарифных сеток?
10. Что представляют собой сдельная форма оплаты труда?
11. Что представляют собой повременная форма оплаты труда?
12. Какие вы знаете виды премиальных систем оплаты труда?
13. Назовите и расшифруйте основные нетрадиционные системы оплаты труда.
14. Какова структура трудового контракта?

#### **Темы рефератов:**

1. Основные факторы, влияющие на величину заработной платы: государственное регулирование, рынок труда, профессиональные союзы.
2. Функции заработной платы, их изменение в условиях становления рыночных отношений.
3. Номинальная и реальная заработная плата: определение, соотношение, значение для уровня жизни населения.
4. Минимальная заработная плата, как инструмент государственного регулирования заработной платы.
5. Критерии для определения минимальной заработной платы. Конвенции и Рекомендации МОТ, регламентирующие обоснование минимальной заработной платы.
6. Организация оплаты труда, ее составные элементы.
7. Основные принципы организации оплаты труда.
8. Назначение и построение основных элементов тарифной системы: тарифно-квалификационных справочников, тарифных ставок, доплат и надбавок к ним, тарифных сеток, должностных окладов.
9. Единый тарифно-квалификационный справочник работа и профессий рабочих, его построение и назначение.

10. Квалификационный справочник должностей служащих - построение и назначение.
11. Применение квалификационных справочников на предприятиях различных организационно-правовых норм.
12. Тарифные ставки, виды, методика расчета.
13. Должностные оклады (жалованье) служащих: принципы установления на предприятиях различных организационно-правовых форм.
14. Компенсирующие и стимулирующие доплаты и надбавки к тарифным ставкам и окладам, виды, принципы применения.
15. Тарифные сетки, их назначение и характеристики.
16. Назначение и методика расчета средних тарифных коэффициентов, средних разрядов, средних тарифных ставок.
17. Применение форм и систем оплаты труда для установления номинальной заработной платы.
18. Сдельная форма оплаты труда, сущность, условия эффективного применения.
19. Определение сдельных расценок.
20. Системы сдельной оплаты труда: прямая сдельная, сдельно-премиальная, сдельно-прогрессивная, косвенная сдельная, аккордная - расчет заработка по этим системам, область применения.
21. Повременная форма оплаты труда. Сущность, условия эффективного применения.
22. Системы повременной оплаты труда: прямая повременная, повременно-премиальная - расчет заработка по этим системам, область применения.
23. Виды премиальных систем: премирование за основные результаты хозяйственной деятельности, единовременное премирование, специальные системы премирования.
24. Основные элементы премиальных систем.
25. Показатели и условия премирования, круг премируемых работников, размеры премий, сроки выплаты премий, источники премирования.
26. Система участия в прибылях, социальные выплаты и льготы, применяемые на предприятиях различных организационно-правовых форм.
27. Оплата труда при контрактной системе найма.
28. Способы установления величины заработка при контрактной системе найма.
29. Оплата труда работников государственной службы.
30. Особенности оплаты труда работников бюджетной сферы.
31. Единая тарифная сетка, принципы построения, практика применения.

### **Ситуационные задачи:**

1. Определите потребность предприятия в основных рабочих если известно:  
 - предприятие изготавливает одно изделие с общим годовым объемом выпуска – 700 тыс. деталей.  
 - время производства одного изделия – 37 минут;  
 - действительный годовой фонд времени одного работника – 1800 часов;  
 - коэффициент выполнения норм выработки – 1,10.

#### **Разбор конкретной ситуации**

$$Чосн.раб. = \frac{Tшт * Ng}{Fd * 60 * Kn} = \frac{37мин. * 700000дет.}{1800часов * 60мин. * 1,10} = 218 рабочих$$

где: Тшт – время производства одного изделия, мин.;

Ng – годовая программа выпуска изделий;

Fд – действительный годовой фонд времени одного работника, час;

Kn – коэффициент выполнения норм выработки.

2. Определите потребность предприятия во вспомогательных рабочих если известно:

- количество находящегося в цехах предприятия оборудования – 80 ед.
- коэффициент сменности работы оборудования – 2;
- норма обслуживания оборудования одним работником – 10 ед.;
- коэффициент плановых невыходов на работу – 0,9.

**Разбор конкретной ситуации**

$$Ч_{вспом.раб.} = \frac{Спр * Ксм}{Ноб * Кпн} = \frac{80ед. * 2смены}{10ед. * 0,9} = 17,78 \approx 18 \text{ рабочих}$$

где:

Спр - количество находящегося в цехах предприятия оборудования;

Ксм - коэффициент сменности работы оборудования;

Ноб - норма обслуживания оборудования одним работником;

Кпн - коэффициент плановых невыходов на работу.

3. Объем произведенной предприятием продукции за период составил 80 тыс. единиц продукции или 600 млн. руб. Среднесписочная численность работников предприятия за данный период составила 300 человек, которые за период отработали – 540 тыс. чел.-час. По условиям задачи определить трудоемкость производства продукции и среднегодовую выработку на одного работника.

**Разбор конкретной ситуации**

Трудоемкость продукции ( $T_e$ ) определяется делением затрат труда на объем работ (продукции).

$$T_e = 540000 / 80000 = 6,75 \text{ чел.-час. на одно изделие.}$$

Среднегодовая выработка на одного работника ( $V_{ср-г}$  на 1 раб-ка) =  $VП/Ч_{ср} = 600 \text{ млн. руб.} / 300 \text{ чел.} = 2 \text{ млн. руб.}$

где  $VП$  – годовое количество выпуска готовой продукции, руб.;

$Ч_{ср}$  – среднесписочная численность, чел.

4. Рассчитать заработную плату специалиста по окладно-премиальной системе оплаты труда за апрель месяц, если его оклад составляет 30 тыс.руб. Премия 15%. Работником фактически было отработано 17 дней из 22 рабочих дней в апреле месяце.

**Разбор конкретной ситуации**

$$З_{Покл-прем} = \frac{Оклад}{Др} * Дф * (1 + \frac{\%П}{100}) = \frac{30000руб.}{22} * 17 * (1 + \frac{15}{100}) = 26659,1руб.$$

где:  $Др$  – количество рабочих дней в отчетном периоде;

$Дф$  – количество фактически отработанных дней;

$\%П$  – процент премии.

5. Рассчитать заработную плату рабочих при повременно-премиальной системе оплаты труда, если рабочий 4 разряда отработал 168 часов. Премия 25%. Тарифная ставка рабочего 4 разряда 120 руб. в час.

**Разбор конкретной ситуации**

$$З_{Повр-прем} = ЧТС * Чф * (1 + \frac{\%П}{100}) = 120руб. * 168часов * (1 + \frac{25}{100}) = 25200руб.$$

где:  $ЧТС$  – часовая тарифная ставка;

$Чф$  – количество фактически отработанных часов.

6. Рассчитать заработную плату рабочего-наладчика 5 разряда, тарифная ставка которого 140 руб. при косвенно-сдельной форме оплаты труда, который обслуживает 11 станков. Часовая норма выработки станочника с каждого станка 14 деталей. В течение

месяца на всех станках было выработано 22700 деталей.

**Разбор конкретной ситуации**

$$P_{\text{кос}} = \frac{ЧТС}{C * N_{\text{в}}} = \frac{140 \text{руб}}{11 * 14} = 0,909 \text{руб.}$$

где: C – количество обслуживаемых станков;

N<sub>в</sub> – норма выработки каждого станочника с каждого станка.

$$ЗП_{\text{косв.}} = P_{\text{кос}} * N_{\text{ф}} = 0,909 \text{руб.} * 22700 \text{дет.} = 20636,4 \text{руб.}$$

где: P<sub>кос</sub> – расценка косвенная;

N<sub>ф</sub> – количество выработанной продукции.

7. Рассчитать заработную плату при сдельно-прогрессивной форме оплаты труда, если рабочий в данном месяце изготовил 280 деталей при норме 250 шт. Сдельная расценка на изделие 100 руб. За выработку продукции сверх установленной нормы расценка увеличивается на 15%.

**Разбор конкретной ситуации**

$$ЗП_{\text{сд.-прем.}} = P_{\text{сдн.}} * B_{\text{н}} + (B_{\text{ф}} - B_{\text{н}}) * P_{\text{пр}}$$

$$ЗП_{\text{сд.-прем.}} = 100 \text{руб.} * 280 \text{дет.} + (280 \text{дет.} - 250 \text{дет.}) * 100 \text{руб.} * 1,15 = 31450 \text{руб.}$$

где: P<sub>сд.н.</sub> – сдельная расценка по норме;

B<sub>н</sub> – выработка продукции по норме;

B<sub>ф</sub> – фактическая выработка продукции;

P<sub>пр</sub> – прогрессивная (увеличенная) сдельная расценка.

**Типовые оценочные материалы по теме 16. Оценка эффективности и производительности труда**

**Вопросы устного опроса:**

1. Что представляет собой эффективность и производительность труда?
2. Какие существуют методы измерения производительности труда?
3. Какие факторы влияют на уровень производительности труда?
4. Как осуществляется управление производительностью труда?
5. Какие существуют методы оценки результативности труда управленческих работников?
6. Какие существуют и как определяются резервы роста производительности труда?

**Темы рефератов:**

1. Производительность труда – важнейший показатель эффективности использования ресурса человеческого труда.
2. Повышение производительности труда - главный фактор увеличения валового национального продукта, экономического роста государства, важнейшее условие повышения конкурентоспособности предприятия.
3. Показатели производительности труда: выработка продукции и трудоемкость, их взаимосвязь. Виды выработки и трудоемкости.
4. Методы измерения производительности труда: натуральный, стоимостной, трудовой, их достоинства, недостатки, область применения.
5. Факторы, повышающие производительность труда: материально-технические, социально-экономические, прочие.
6. Материально-технические факторы роста производительности труда: научно-технический прогресс, использование новой техники и технологии, повышение технологической оснащенности производства, компьютеризация производства, увеличение инвестиций и др.
7. Применение новых форм организации труда и производства.

8. Прочие факторы: размеры рынка и предприятия, способ добычи полезных ископаемых, изменение рабочего периода в сезонных отраслях, плодородие земли и др.
9. Виды резервов производительности труда, методы их выявления и использования на предприятии.
10. Планирование и анализ показателей производительности труда на предприятии.
11. Социально-экономические факторы: образование и профессиональная подготовка работников, методы усиления мотивации труда, изменение отношения к труду с изменением форм собственности, улучшение условий труда и быта работников.
12. Понижающие производительность труда факторы.

### **Типовые оценочные материалы по теме 17. Аудит в социально-трудовой сфере.**

#### **Вопросы устного опроса:**

1. Перечислите цели и задачи аудита в социально-трудовой сфере.
2. Назовите основные аспекты аудита в трудовой сфере.
3. Какие выделяют этапы аудита в социально-трудовой сфере?
4. Какая информация используется при проведении аудита в социально-трудовой сфере?
5. Что представляет собой социальный аудит?
6. Как осуществляется оценка эффективности аудиторской проверки?

#### **Темы рефератов:**

1. Сущность и цели аудита в социально-трудовой сфере.
2. Персонал организации, его деятельность как объект аудита.
3. Организационно-технологический, социально-психологический, экономический аспекты аудита в социально-трудовой сфере.
4. Основные этапы аудита: подготовительный, сбор информации, анализ и обработка информации, оценка эффективности аудиторской проверки.
5. Основные источники информации, используемые при проведении аудита в социально-трудовой сфере: законы и инструкции; трудовые показатели; анкетирование и интервьюирование работников.
6. Задачи и основные направления анализа трудовых показателей при проведении аудита.
7. Социальный аудит как часть аудита в социально-трудовой сфере.
8. Специфика объекта социального аудита.
9. Содержание социального аудита: аудит соответствия, аудит эффективности, стратегический аудит.

#### **Вопросы для тестирования:**

Вопрос 1. Какова формула У.Петти, характеризующая основу представлений о причинах богатства до середины XX века?

1. технический прогресс - фактор экономического роста;
2. численность населения - причина богатства;
3. природные условия – основа процветания;
4. труд - отец богатства, земля - его мать.

Вопрос 2. Экономика труда — это:

1. часть экономической науки, изучающая закономерности и экономическую эффективность трудовых процессов, которые имеют место в любом виде деятельности и

отрасли экономики;

2. целесообразная деятельность людей, направленная на создание материальных благ и оказания услуг;
3. трудовые, экономические и социально-экономические отношения, закономерности построения и осуществления трудовых процессов, возникающие в обществе, регионах, на конкретных предприятиях по поводу использования труда;
4. многообразии социально-трудовых отношений.

Вопрос 3. Экономика труда относится к типу:

1. специальных экономических наук;
2. функциональных экономических наук;
3. отраслевых экономических наук;
4. историко-экономических наук.

Вопрос 4. Что является эталоном для определения качества жизни?

1. достаток;
2. субъективное благополучие;
3. карьера;
4. самодостаточность.

Вопрос 5. Какие аспекты качества жизни рассчитываются в индексе развития человеческого потенциала (ИРЧП)?

1. среднедушевой доход;
2. индекс ожидаемой продолжительности жизни, индекс уровня образования, реальный душевой ВВП;
3. характеристика здравоохранения;
4. состояние природной среды.

Вопрос 6. Объектом изучения экономика труда является:

1. часть экономической науки, изучающая закономерности и экономическую эффективность трудовых процессов, которые имеют место в любом виде деятельности и отрасли экономики;
2. труд, т.е. целесообразная деятельность людей, направленная на создание материальных благ и оказания услуг;
3. трудовые, экономические и социально-экономические отношения, закономерности построения и осуществления трудовых процессов, возникающие в обществе, регионах, на конкретных предприятиях по поводу использования труда;
4. многообразии социально-трудовых отношений.

Вопрос 7. Сколько уровней удовлетворения потребностей можно выделить?

1. два;
2. три;
3. четыре;
4. пять.

Вопрос 8. Какие потребности можно считать безграничными?

1. стремление к накопительству;
2. физиологические потребности;
3. власть и слава;
4. духовные потребности, стремление к знаниям, развитию применению способностей.

Вопрос 9. Чем определяются ресурсы рабочего времени?

1. интенсивностью труда;
2. численностью работников и временем работы;
3. границей трудоспособного возраста;
4. сверхурочным временем работы.

Вопрос 10. Предметом изучения экономика труда является:

1. часть экономической науки, изучающая закономерности и экономическую эффективность трудовых процессов, которые имеют место в любом виде деятельности и отрасли экономики;
2. труд, т.е. целесообразная деятельность людей, направленная на создание материальных благ и оказания услуг;
3. трудовые, экономические и социально-экономические отношения, закономерности построения и осуществления трудовых процессов, возникающие в обществе, регионах, на конкретных предприятиях по поводу использования труда;
4. многообразие социально-трудовых отношений.

Вопрос 11. Какие виды экономических ресурсов определяет наука?

1. основные и оборотные средства;
2. земля, труд, капитал, предпринимательские способности;
3. финансовые средства;
4. сырьевые ресурсы.

Вопрос 12. Как характеризуется труд, выполняемый по заданной технологии, инструкции или схеме, когда исполнитель работы не вносит в него никаких элементов новизны, собственного творчества?

1. монотонный труд;
2. подневольный труд;
3. принудительный труд;
4. регламентированный труд.

Вопрос 13. Как характеризуется труд, направленный на создание новых духовных или материальных благ, а также новых методов производства?

1. изобретательский труд;
2. инновационный или творческий труд;
3. умственный труд;
4. авторский труд.

Вопрос 14. С экономической точки зрения труд — это:

1. деятельность, направленная на производства определенных общественно полезных (потребляемых обществом) продуктов — материальных или духовных.
2. процесс сознательной, целесообразной деятельности людей, с помощью которой они видоизменяют вещество и силы природы, приспособляя их для удовлетворения своих потребностей.
3. особая система, состоящая из трех компонентов: предметов труда, средств труда и людей как субъекта труда, преобразующих в процессе труда предметы труда в продукты с помощью средств труда.
4. нет правильного ответа.

Вопрос 15. Какой из критериев отличает трудовую деятельность от нетрудовой?

1. целенаправленность деятельности;
2. легитимность деятельности;

3. востребованность деятельности;
4. все ответы правильные.

Вопрос 16. К предметам труда относится?

1. все то, что изыскивается, добывается, обрабатывается, формируется, т.е. материальные ресурсы, научные знания и т.д.;
2. орудия труда и рабочее место;
3. отдельный работник или коллектив;
4. совокупность физических и духовных способностей, которыми обладает и использует человек при производстве материальных благ.

Вопрос 17. Экономически активное население — это:

1. часть населения уже занятого, а также не занятого (безработного) осуществляющее предложение своего труда в общественном производстве;
2. не входит в состав рабочей силы и включает в себя учащихся, студентов, слушателей, курсантов, обучающихся в дневных учебных заведениях, пенсионеров, инвалидов, домохозяек;
3. часть трудовых ресурсов в трудоспособном возрасте;
4. трудоспособная часть населения, обладающая физическим развитием, умственными способностями и знаниями, необходимыми для осуществления полезной трудовой деятельности в народном хозяйстве.

Вопрос 18. Какая модель рынка труда основывается на системе пожизненного найма, при которой гарантии занятости предоставляются вплоть до достижения работниками предельного трудоспособного возраста?

1. Шведская;
2. Французская;
3. Американская;
3. Японская.

Вопрос 19. Трудовые ресурсы — это:

1. часть населения уже занятого, а также не занятого (безработного) осуществляющее предложение своего труда в общественном производстве;
2. не входит в состав рабочей силы и включает в себя учащихся, студентов, слушателей, курсантов, обучающихся в дневных учебных заведениях, пенсионеров, инвалидов, домохозяек;
3. часть трудовых ресурсов в трудоспособном возрасте;
4. трудоспособная часть населения, обладающая физическим развитием, умственными способностями и знаниями, необходимыми для осуществления полезной трудовой деятельности в народном хозяйстве.

Вопрос 20. К средствам труда относится?

1. все то, что изыскивается, добывается, обрабатывается, формируется, т.е. материальные ресурсы, научные знания и т.д.;
2. орудия труда и рабочее место;
3. отдельный работник или коллектив;
4. совокупность физических и духовных способностей, которыми обладает и которые использует человек при производстве материальных благ.