

**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
учёным советом
Волгоградского института управления –
филиала РАНХиГС
Протокол №2 от 15.09.2022 г.

ПРОГРАММА МАГИСТРАТУРЫ

Финансовый менеджмент

(наименование образовательной программы)

**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ,
реализуемой без применения электронного (онлайн) курса**

Б1.В.13 «ЭКОНОМИКА ТРУДА»

(код и наименование дисциплины)

38.04.08 Финансы и кредит

(код, наименование направления подготовки /специальности)

Очная

(форма (формы) обучения)

Год набора – 2023 г.

Волгоград, 2022 г.

Автор-составитель:

Кандидат экономических наук, доцент кафедры экономики и финансов Е.А. Чумакова

(ученая степень и(или) ученое звание, должность) (наименование кафедры) (Ф.И.О.)

И.о. заведующего кафедрой
экономики и финансов, кандидат экономических наук, С.А. Бондарева

(наименование кафедры) (ученая степень и(или) ученое звание) (Ф.И.О.)

РПД Б1.В.13 «Экономика труда» одобрена на заседании кафедры экономики и финансов.
Протокол от 29 августа 2022 года № 1

СОДЕРЖАНИЕ

1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесённых с планируемыми результатами освоения образовательной программы.....	4
1.1. Осваиваемые компетенции.....	4
1.2. Результаты обучения.....	4
2. Объем и место дисциплины в структуре ОП ВО.....	5
3.Содержание и структура дисциплины.....	5
3.1. Структура дисциплины.....	5
4. Материалы текущего контроля успеваемости обучающихся.....	11
4.1. Формы и методы текущего контроля успеваемости обучающихся и промежуточной аттестации.....	11
4.2. Типовые материалы текущего контроля успеваемости обучающихся.....	11
5. Оценочные материалы промежуточной аттестации по дисциплине.....	15
5.1. Методы проведения зачета.....	15
5.2. Оценочные материалы промежуточной аттестации.....	15
6. Методические материалы по освоению дисциплины.....	18
7. Учебная литература и ресурсы информационно-телекоммуникационной сети Интернет.....	25
7.1. Основная литература.....	25
7.2. Дополнительная литература.....	25
7.3. Нормативные правовые документы и иная правовая информация.....	25
7.4. Интернет-ресурсы, справочные системы.....	26
7.5. Иные источники.....	26
8. Материально-техническая база, информационные технологии, программное обеспечение и информационные справочные системы.....	26

1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесённых с планируемыми результатами освоения образовательной программы

1.1. Осваиваемые компетенции

Дисциплина **Б1.В.13 «Экономика труда»** обеспечивает овладение следующими компетенциями

Код компетенции	Наименование компетенции	Код компонента компетенции	Наименование компонента компетенции
ПКс-3	Способность разработать и обосновать финансово-экономические показатели, характеризующие деятельность коммерческих и некоммерческих организаций различных организационно-правовых форм, включая финансово-кредитные, органов государственной власти и местного самоуправления и методики их расчета	ПКс 3.2.	Способность применять знания в области финансов для подготовки аналитических данных необходимых для решения профессиональных задач в области экономики

1.2. Результаты обучения

В результате освоения дисциплины у студентов должны быть сформированы:

ОТФ/ТФ (при наличии профстандарта) трудовые или профессиональные действия	Код этапа освоения компетенции	Результаты обучения
Формирование трудовых функций, связанных со способностью разрабатывать и обосновывать финансово-экономические показатели, характеризующие деятельность коммерческих и некоммерческих организаций различных организационно-правовых форм, включая финансово-кредитные, органов государственной власти и местного самоуправления и методики их расчета «Научно-методологическая деятельность в статистике» Профессионального стандарта «Статистик» (Утвержден Приказом Министерства труда и	ПКс 3.2.	на уровне знаний: - Оперирует понятийным аппаратом экономики труда. Различает виды и модели рынка труда. Рассчитывает трудовые показатели. Разрабатывает кадровую политику. Проводит аудит в социально-трудовой сфере.;
		на уровне умений: - Оценивает эффективность применяемых методов материального и морального поощрения, ведет учет и составляет отчетность по труду
		на уровне навыков: - Использует приемы и методы технического, экономического и социального обоснования норм труда, условий труда, организации труда, материального стимулирования

социальной защиты РФ от		
-------------------------	--	--

2. Объем и место дисциплины в структуре ОП ВО

Учебная дисциплина Б1.В.13 «Экономика труда» относится к блоку части, формируемой участниками образовательных отношений. В соответствии с учебным планом, по очной форме обучения дисциплина осваивается в 3 семестре, общая трудоемкость дисциплины в зачетных единицах составляет 72 часа (2 ЗЕТ).

По очной форме обучения количество академических часов, выделенных на контактную работу с преподавателем (по видам учебных занятий) – 28 часов (лекций – 6 часов, практических занятий – 22 часа) и на самостоятельную работу обучающихся – 40 часов.

Форма промежуточной аттестации в соответствии с учебным планом – зачет.

Освоение дисциплины опирается на минимально необходимый объем теоретических знаний в области экономики и финансов.

Учебная дисциплина Б1.В.13 «Экономика труда» реализуется после изучения дисциплины Б1.О.03 Корпоративные финансы (продвинутый уровень), Б1.В.06 Финансовый анализ (продвинутый уровень), Б1.В.08 Управление рисками, Б1.В.ДВ.02.01 Основы современного менеджмента, Б1.В.ДВ.02.02 Управление человеческими ресурсами.

3. Содержание и структура дисциплины

3.1. Структура дисциплины

Очная форма обучения

№ п/п	Наименование тем (разделов),	Объем дисциплины (модуля), час.					СР О	Форма текущего контроля успеваемости*, промежуточной аттестации**
		Всего	Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий					
			Л, ДОТ	ЛР/ ДОТ	ПЗ/ ДОТ*	КСР		
Тема 1	Теоретические основы современной экономики труда	7	1		2		4	О, Р
Тема 2	Рынок труда. Государственное регулирование социально-трудовых отношений	9	1		2		6	О, Р
Тема 3	Трудовые ресурсы предприятия, организация и оплата труда	7	1		2		4	О, Р, СЗ
Тема 4	Нормирование труда. Условия, охрана и безопасность труда	9	1		2		6	О, Р
Тема 5	Анализ и планирование трудовой деятельности	9	1		2		6	О, Р
Тема 6	Социология организации и социальное поведение личности. Социальная политика организации	10			4		6	О, Р
Тема 7	Аудит в социально-трудовой сфере. Анализ трудовых показателей	10			4		6	О, Р
Тема 8	Международное регулирование социально-	11	1		4		6	О, Р

	трудовых отношений						
Промежуточная аттестация							Зачет
Итого:	72	6		22		40	4

Примечание:

* формы заданий текущего контроля успеваемости: контрольные работы (К), опрос (О), тестирование (Т), коллоквиум (Кол) и виды учебных заданий: эссе (Э), реферат (Р), доклад (Д)

** формы промежуточной аттестации: экзамен (Экз), зачет (З), зачет с оценкой (ЗО).

3.2 Содержание дисциплины (модуля)

Тема 1. Теоретические основы современной экономики труда

Актуальность и необходимость изучения проблем экономики и социологии. Специфика экономического и социологического подхода к изучению 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.

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.Есманского, Н.А.Витке и др.

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

Социально-экономическая сущность труда. Элементы процесса труда. Труд и трудовая деятельность. Формы проявления труда. Классификация и 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.

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

Тема 2. Рынок труда. Государственное регулирование социально-трудовых отношений

Понятие и особенности рынка труда. Структура рынка труда. Виды и модели (французская, шведская, американская и японская) рынка труда. Особенности российского рынка труда.

Система социально-трудовых отношений, ее структура: субъекты и уровни, предметы; принципы и типы, факторы развития. Субъекты социально-трудовых отношений: индивидуум, группа индивидуумов. 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.

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 3. Трудовые ресурсы предприятия, организация и оплата труда

Трудовые ресурсы как экономическая и планово-учетная категория. Основные характеристики и состав трудовых ресурсов. Формирование, использование и управление трудовыми ресурсами. Человеческий фактор производства; показатели, его характеризующие. Трудовой потенциал работника как основная характеристика персонала организации, его состав. Формирование и использование трудового потенциала организации.

Базовая классификация персонала по категориям. Зарубежные системы классификации персонала: производственный персонал, непроизводственный персонал, административный персонал. Структура персонала: профессиональная, функциональная, половозрастная, образовательная, социальная и др.

Основные характеристики и необходимость разработки кадровой политики в организации. Концепция кадровой политики организации в рыночной экономике. Основопологающие принципы и элементы кадровой политики организации. Система организационных, правовых, экономических, воспитательных и других мер по реализации кадровой политики в организации.

Экономическая сущность 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. Место организации труда в системе организации производства. Оценка социально-экономической эффективности организации труда. Критерии и показатели социально-экономической эффективности научной организации труда (НОТ).

Способы определения потребной численности работников предприятия по категориям персонала. Показатели движения рабочей силы, текучесть кадров. Эффективность использования трудовых ресурсов. Понятие и способы расчета производительности труда. Организация труда на предприятии. Нормирование труда на предприятии. Способы определения потребной численности работников предприятия по категориям персонала. Системы и формы оплаты труда на предприятии. Номинальная и реальная заработная плата. Тарифная и бестарифные системы оплаты труда. Повременная система оплаты труда и ее разновидности. Сдельная система оплаты труда и ее разновидности. Структура заработной платы. Порядок начисления доплат и надбавок к заработной плате.

Тема 4. Нормирование труда. Условия, охрана и безопасность труда

Нормирование труда как неотъемлемая часть менеджмента и социально-трудовых отношений. Значение нормирования труда для стимулирования эффективной производственной деятельности. Система норм и нормативов труда. Уровни и классификация норм и нормативов.

Виды норм труда и затрат труда. 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.

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.

Условия, охрана и безопасность труда. Классификация условий труда. Производственная среда как совокупность факторов, определяющих условия труда.

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 экономической безопасности организации.

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. 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 5. Анализ и планирование трудовой деятельности

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

Этапы и стадии проведения ФСА. Методика проведения ФСА трудовой деятельности персонала. Особенности проведения ФСА различных категорий работников.

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

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. 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. Средняя фактическая продолжительность рабочего дня. Относительные показатели (коэффициенты) использования рабочего времени.

Анализ производительности труда. Показатели среднедневной и среднечасовой выработки одного рабочего. 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. 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. Профессиональная структура персонала. Структура персонала по уровню образования и квалификации, по формам оплаты труда и т.п. 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 6. Социология организации и социальное поведение личности. Социальная политика 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. 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. Типы социальных отношений между сотрудниками. Стабилизация трудового коллектива и текучесть кадров. Социологическая служба организации: задачи, функции, оргструктура, эффективность.

Сущность теории поведения личности, теории лидерства. Социальное поведение личности и его модификации. Дифференциация направлений трудового поведения в зависимости от профессиональной роли личности. Классификация форм трудового поведения.

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.

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 7. Аудит в социально-трудовой сфере. Анализ трудовых показателей

Сущность и цели аудита в социально-трудовой сфере. Основные аспекты аудита в трудовой сфере: организационно-технологический, социально-психологический, экономический. Основные этапы аудита, их цели и содержание.

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.

Анализ трудовых показателей. Издержки на рабочую силу и их характеристика. 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. Затраты на персонал, включаемые в издержки производства. Затраты на профессиональное обучение работников.

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.

Оценка эффективности и производительности труда. Система критериев, характеризующих эффективность труда.

Влияние на производительность труда величины экстенсивного использования труда, интенсивности труда, технико-технологического состояния производства. Основные показатели производительности труда: выработка и трудоемкость. Сущность производительности труда, методы ее измерения: натуральный, трудовой, стоимостной. Понятие и структура трудоемкости. Нормативная, плановая, фактическая трудоемкость.

Факторы, влияющие на уровень производительности труда. Резервы роста производительности и эффективности труда. Программы управления производительностью труда, их основные направления на государственном, региональном (отраслевом) уровнях, в организации.

Измерение результативности труда работников. 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 8. Международное регулирование социально-трудовых отношений

Международная организация труда (МОТ) и ее роль в регулировании социально-трудовых отношений. Создание и развитие МОТ. Структура МОТ. Участие России в МОТ. Методы работы в МОТ. Направление регулирования МОТ социально-трудовых отношений. Занятость и безработица, профессиональная подготовка и переподготовка кадров, права и обязанности работников. Условия безопасности и гигиена труда, производственная окружающая среда, заработная плата. Отдельные категории трудящихся: женщины, молодежь, трудящиеся-мигранты, работники интеллектуального труда. Международные стандарты в регулировании социально-трудовых отношений.

4. Материалы текущего контроля успеваемости обучающихся

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

В ходе реализации дисциплины Б1.В.13 «Экономика труда» используются следующие **методы текущего контроля** успеваемости обучающихся:

№ п/п	Наименование тем (разделов)	Методы текущего контроля успеваемости
Тема 1	Теоретические основы современной экономики труда	Устный опрос, тестирование
Тема 2	Рынок труда. Государственное регулирование социально-трудовых отношений	Устный опрос, реферат
Тема 3	Трудовые ресурсы предприятия, организация и оплата труда	Устный опрос, реферат, ситуационное задание
Тема 4	Нормирование труда. Условия, охрана и безопасность труда	Устный опрос, реферат
Тема 5	Анализ и планирование трудовой деятельности	Устный опрос, реферат
Тема 6	Социология организации и социальное поведение личности. Социальная политика организации	Устный опрос, реферат
Тема 7	Аудит в социально-трудовой сфере. Анализ трудовых показателей	Устный опрос, реферат
Тема 8	Международное регулирование социально-трудовых отношений	Устный опрос, реферат, тестирование

4.2. Типовые материалы текущего контроля успеваемости обучающихся

Тема 1. Теоретические основы современной экономики труда

Вопросы устного опроса:

1. Перечислите основные этапы развития научных знаний в области экономики труда?
2. Взаимосвязь экономики труда с другими науками.
3. 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;

Тема 2. Рынок труда. Государственное регулирование социально-трудовых отношений

Вопросы устного опроса:

1. Что представляет собой система социально-трудовых отношений, какова ее структура?
2. Какие выделяют принципы формирования социально-трудовых отношений?
3. Какие существуют типы социально-трудовых отношений?

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. Социально-трудовые отношения занятости.

Тема 3. Трудовые ресурсы предприятия, организация и оплата труда

Вопросы устного опроса:

1. Какие выделяют основные характеристики трудовых ресурсов?
2. Классификация персонала организации по категориям работников.
3. Понятие и составляющие трудового потенциала работника.

Темы рефератов:

1. Формирование, использование и управление трудовыми ресурсами.
2. Роль Международной организации труда в регулировании социально-трудовых отношений.
3. Концепция кадровой политики организации в рыночной экономике.

Ситуационные задачи:

1. Определите действительный годовой фонд времени одного работника если известно:
 - количество дней в году – 365;
 - количество выходных и праздничных дней в году – 115;
 - количество предпраздничных дней в году – 7;
 - плановые невыходы на работу – 10%.

Тема 4. Нормирование труда. Условия, охрана и безопасность 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?

Темы рефератов:

1. Сущность и социально-экономическое значение нормирования труда в условиях развития рыночных отношений.
2. Методы и технические средства проведения фотографии рабочего времени.
3. Нормирование труда на основе системы микроэлементных нормативов.

Тема 5. Анализ и планирование трудовой деятельности

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.

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.

Тема 6. Социология организации и социальное поведение личности.

Социальная политика организации

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?

Темы рефератов:

1. Характеристика свойств организаций различных организационных форм и форм собственности как социально-экономических систем.
2. Характеристика свойств организации как социальной системы.
3. Две подсистемы организации как социальной системы: формальная и неформальная, взаимодействие между ними.

Тема 7. Аудит в социально-трудовой сфере. Анализ трудовых показателей

Вопросы устного опроса:

1. Перечислите цели и задачи аудита в социально-трудовой сфере.
2. Какие выделяют этапы аудита в социально-трудовой сфере?
3. Какая информация используется при проведении аудита в социально-трудовой сфере?

Темы рефератов:

1. Организационно-технологический, социально-психологический, экономический аспекты аудита в социально-трудовой сфере.
2. Социальный аудит как часть аудита в социально-трудовой сфере.
3. Содержание социального аудита: аудит соответствия, аудит эффективности, стратегический аудит.

Тема 8. Международное регулирование социально-трудовых отношений

Вопросы устного опроса:

1. Что представляет собой международная организация труда (МОТ)?
2. Какова роль МОТ в регулировании социально-трудовых отношений?
3. Как происходило создание и развитие МОТ?

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 анализа и систематизации информации в области финансов.

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 анализа и систематизации информации в области финансов
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 анализа и систематизации информации в области финансов
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 анализа и систематизации информации в области финансов
менее 60%	Учащийся демонстрирует отсутствие знания основных теоретических положений, в рамках осваиваемой компетенции, не умеет применять полученные знания на практике, не владеет навыками анализа и систематизации информации в области финансов

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 кейса

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

При оценивании результатов решения кейса используется следующая шкала оценок:

100% - 90%	Учащийся демонстрирует совершенное знание основных теоретических положений, практических и аналитических навыков в рамках осваиваемой компетенции.
89% - 75%	Учащийся демонстрирует знание большей части основных теоретических положений, практических и аналитических навыков в рамках осваиваемой компетенции.

74% - 60%	Учащийся демонстрирует достаточное знание основных теоретических положений, практических и аналитических навыков в рамках осваиваемой компетенции.
менее 60%	Учащийся демонстрирует отсутствие знания основных теоретических положений, практических и аналитических навыков в рамках осваиваемой компетенции.

Решение задач

Уровень знаний, умений и навыков обучающегося при решении задач во время проведения текущего контроля определяется баллами в диапазоне 0-100 %. Критерием оценивания при решении задач, является количество верно решенных задач. При расчете количества баллов, полученных студентом по итогам решения задач, используется следующая формула:

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

где Б – количество баллов, полученных студентом по итогам решения задач;

В – количество верно решенных задач;

О – общее количество задач.

Решение ситуационной задачи

Уровень знаний, умений и навыков обучающегося при выполнении ситуационной задачи во время проведения текущего контроля определяется баллами в диапазоне 0-100 %. Критериями оценивания является сбор и обобщение необходимой информации, правильное выполнение необходимых расчетов, достоверность и обоснованность выводов.

При оценивании результатов решения ситуационной задачи используется следующая шкала оценок:

100% - 90%	Учащийся демонстрирует совершенное знание основных теоретических положений, умеет собирать и обобщать необходимую информацию, правильно осуществляет расчеты, делает обоснованные выводы
89% - 75%	Учащийся демонстрирует знание большей части основных теоретических положений, может собрать большую часть необходимой информации, рассчитывает необходимые показатели, делает выводы, допуская при этом незначительные ошибки
74% - 60%	Учащийся демонстрирует знание некоторой части основных теоретических положений, может собрать некоторую часть необходимой информации, рассчитывает необходимые показатели, делает выводы, допуская при этом ошибки
менее 60%	Учащийся демонстрирует отсутствие знания основных теоретических положений, умений и навыков в рамках осваиваемой компетенции.

5. Оценочные материалы промежуточной аттестации по дисциплине

5.1. Методы проведения зачета

Зачет проводится с применением следующих методов: метод устного опроса по вопросам из перечня примерных вопросов из п.5.2.

5.2. Оценочные материалы промежуточной аттестации

Компонент компетенции	Промежуточный / ключевой индикатор оценивания	Критерий оценивания
ПКс 3.2. Способность применять знания в области финансов для подготовки аналитических данных необходимых для	- Оперировать понятийным аппаратом экономики труда	- Различает виды и модели рынка труда. Рассчитывает трудовые показатели. Разрабатывает кадровую политику. Проводит аудит в социально
	- Оценивает эффективность применяемых	- Ведет учет и составляет

Компонент компетенции	Промежуточный / ключевой индикатор оценивания	Критерий оценивания
решения профессиональных задач в области экономики	методов материального и морального поощрения	ответственность по труду
	- Анализирует и систематизирует показатели экономики труда	Использует приемы и методы технического, экономического и социального обоснования норм труда, условий труда, организации труда, материального стимулирования

Типовые оценочные средства промежуточной аттестации

Вопросы к зачету с оценкой по дисциплине «Экономика труда»

1. Экономический и социологический подходы к изучению труда.
2. Труд как предмет государственной политики.
3. Трудовые ресурсы как экономическая и планово-учетная категория.
4. Трудовой потенциал работника как основная характеристика персонала организации, его состав.
5. Формирование и использование трудового потенциала организации.
6. Государственная политика в области сокращения безработицы.
7. Система социально-трудовых отношений, ее структура: субъекты и уровни, предметы; принципы и типы, факторы развития.
8. Система регулирования социально-трудовых отношений в России.
9. Принципы формирования различных типов социально-трудовых отношений.
10. Структуризация предметов социально-трудовых отношений.
11. Основные характеристики и необходимость разработки кадровой политики в организации.
12. Система организационных, правовых, экономических, воспитательных и других мер по реализации кадровой политики в организации.
13. Экономическая сущность организации труда на предприятии, ее основные составляющие.
14. Научный подход к организации труда.
15. Критерии и показатели социально-экономической эффективности научной организации труда (НОТ).
16. Рынок труда как составная часть рыночной экономики. Условия существования и субъекты рынка труда.
17. Нормирование труда как неотъемлемая часть менеджмента и социально-трудовых отношений.
18. Система норм и нормативов труда.
19. Условия, охрана и безопасность труда.
20. Экономическая безопасность труда. Интеллектуальная собственность. Охрана авторских прав. Коммерческая тайна. Защита материальных и финансовых средств,
21. Дисциплина труда. Состояние дисциплины труда и показатели текучести кадров и абсентеизма.
22. Сущность и принципы анализа трудовой деятельности.
23. Функциональный, стоимостной, трудовой и трудозатратный анализ.
24. Методика проведения ФСА трудовой деятельности персонала.
25. Анализ использования рабочего времени.
26. Методы прямого и косвенного организационного воздействия на коллектив организации.
27. Сущность теории поведения личности, теории лидерства.

28. Социальные отношения в коллективе. Типы социальных отношений между сотрудниками.
29. Социальная политика организации: понятие, принципы, функции.
30. Трудовой контракт, его содержание, порядок заключения.
31. Основные аспекты аудита с трудовой сфере: организационно-технологический, социально-психологический, экономический.
32. Задачи и основные направления анализа трудовых показателей при проведении аудита.
33. Оценка эффективности и производительности труда. Система критериев, характеризующих эффективность труда.
34. Основные методы оценки результативности труда управленческих работников.
35. Организация оплаты труда, ее составные элементы и формы.
36. Определение величины фонда оплаты труда на предприятии.
37. Планирование численности персонала предприятия.
38. Производительность труда. Показатели производительности труда Резервы роста производительности труда.
39. Методы нормирования труда.
40. Условия труда, охрана и безопасность труда.
41. Анализ и планирование трудовых показателей.
42. Трудовой коллектив как тип социальной организации и социальной общности людей.
43. Социальная политика организации.
44. Корпоративные интересы в коллективе.
45. Формальная и неформальная структуры коллектива.
46. Типология трудовых конфликтов и пути их разрешения.
47. Социальные подходы к использованию трудового потенциала.
48. Человек как «затраты» и как «ресурс» предприятий.
49. Работник и коллектив.
50. Формы трудового поведения.
51. Международная организация труда (МОТ) и ее роль в регулировании социально-трудовых отношений.
52. Международные стандарты в регулировании социально-трудовых отношений.

Шкала оценивания

Уровень знаний, умений и навыков обучающегося при устном ответе во время промежуточной аттестации определяется оценками «Отлично» / «Хорошо»/ «Удовлетворительно»/ «Неудовлетворительно». Критериями оценивания на зачете с оценкой является демонстрация основных теоретических положений, в рамках осваиваемой компетенции, умение применять полученные знания на практике, овладение навыками анализа и систематизации информации в области финансов.

Для дисциплин, формой промежуточной аттестации которых является зачет с оценкой, приняты следующие соответствия:

- 90-100% - «отлично» (5);
- 75-89% - «хорошо» (4);
- 60-74% - «удовлетворительно» (3);
- менее 60% - «неудовлетворительно» (2).

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% (удовлетворительно)	Этапы компетенции, предусмотренные образовательной 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.

Фонды оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине представлены в приложении 1.

6. Методические материалы по освоению дисциплины

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 должен содержать следующие структурные элементы: Титульный лист Содержание Введение Основная часть Заключение Список литературы Приложения (при необходимости). Требования к оформлению рефератов: шрифт – 14, поля – по 2 см, интервал – 1, объем – не менее 10 стр.

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

Методические рекомендации по подготовке к практическому (семинарскому) занятию

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, умения решать практические задачи. 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 вопросами для устного опроса,

- 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.

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 зачету 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 зачет. В разделе, содержащем учебно-методические материалы дисциплины, содержание практических занятий по дисциплине.

Рекомендации по самостоятельной работе студентов

На самостоятельную работу студентов по дисциплине Б1.О.19 «Финансы» выносятся следующие темы:

№ п/п	Тема	Вопросы, выносимые на СРС	Очная форма	Заочная форма
1	2	3	4	5
1	Теоретические основы современной экономики труда	Актуальность и необходимость изучения проблем экономики и социологии. Основные этапы развития научных знаний в области экономики и социологии труда. Характеристика научных разработок и публикаций отечественных и зарубежных авторов по проблемам экономики и социологии труда. Социально-экономическая сущность труда. Особенности процесса труда рабочих и управленческого персонала. Труд как основная жизненная	О, Р	О, Р

		потребность человека и предмет государственной политики.		
2	Рынок труда. Государственное регулирование социально-трудовых отношений	<p>Понятие и особенности рынка труда. Система социально-трудовых отношений, ее структура. Структура, виды и модели рынка труда.</p> <p>Особенности российского рынка труда.</p> <p>Система регулирования социально-трудовых отношений в России.</p> <p>Социально-экономическая сущность занятости населения.</p> <p>Сущность, причины и виды безработицы. Государственная политика в области сокращения безработицы.</p>	О, Р	О, Р
3	Трудовые ресурсы предприятия, организация и оплата труда	<p>Трудовые ресурсы как экономическая и планово-учетная категория.</p> <p>Формирование, использование и управление трудовыми ресурсами</p> <p>Формирование и использование трудового потенциала организации.</p> <p>Основные направления, принципы и элементы кадровой политики организации.</p> <p>Содержание организации труда на предприятии, ее основные составляющие.</p> <p>Научный подход к организации труда.</p> <p>Место организации труда в системе организации производства.</p> <p>Критерии и показатели социально-экономической эффективности НОТ.</p> <p>Направления совершенствования разделения и кооперации труда в организации.</p> <p>Способы определения потребной численности работников предприятия по категориям персонала.</p> <p>Системы и формы оплаты труда на предприятии.</p> <p>Структура заработной платы.</p> <p>Порядок начисления доплат и надбавок к заработной плате.</p>	О, Р, СЗ	О, Р, СЗ
4	Нормирование труда.	Система норм и нормативов труда.	О, Р	О, Р

	Условия, охрана и безопасность труда	<p>Область применения основных видов норм труда.</p> <p>Структура затрат рабочего времени.</p> <p>Методы исследования затрат рабочего времени.</p> <p>Комплексное обоснование норм труда с учетом технических, экономических, психофизиологических, социальных факторов.</p> <p>Пересмотр норм труда и оценка их качества.</p> <p>Цели и основные направления улучшения условий труда.</p> <p>Управление безопасностью труда в организации.</p> <p>Охрана труда и техника безопасности.</p> <p>Меры борьбы с текучестью и абсентеизмом.</p> <p>Методы укрепления дисциплины труда.</p>		
5	Анализ и планирование трудовой деятельности	<p>Сущность и принципы анализа трудовой деятельности.</p> <p>Единство функционального и системного подхода при проведении ФСА.</p> <p>Методика проведения ФСА трудовой деятельности персонала.</p> <p>Трудовые показатели, факторы, их определяющие.</p> <p>Методика анализа трудовых показателей.</p> <p>Анализ и оценка трудовых ресурсов организации.</p> <p>Основные показатели трудового потенциала.</p> <p>Анализ производительности труда.</p> <p>Анализ заработной платы.</p> <p>Текучесть кадров.</p>	О, Р	О, Р
6	Социология организации и социальное поведение личности. Социальная политика организации	<p>Характеристика свойств организации как социальной системы.</p> <p>Стили руководства.</p> <p>Теории управления (классические теории, теории человеческих отношений, теория человеческих ресурсов) о роли человека в организации.</p> <p>Социальные отношения в</p>	О, Р	О, Р

		<p>коллективе: сущность, направленность.</p> <p>Социологическая служба организации: задачи, функции, организационная структура, эффективность.</p> <p>Сущность теории поведения личности, теории лидерства.</p> <p>Социальное поведение личности и его модификации.</p> <p>Классификация форм трудового поведения.</p> <p>Образование социальных групп, их цели, сущность и распределение в них ролей.</p> <p>Социализация личности.</p> <p>Эффективность группы.</p> <p>Социальная политика организации: понятие, принципы, функции.</p> <p>Трудовой контракт, его содержание, порядок заключения.</p>		
7	Аудит в социально-трудовой сфере. Анализ трудовых показателей	<p>Сущность, цели и основные аспекты аудита в трудовой сфере.</p> <p>Цели и содержание этапов аудита.</p> <p>Задачи и основные направления анализа трудовых показателей при проведении аудита.</p> <p>Содержание социального аудита: аудит соответствия, аудит эффективности, стратегический аудит.</p> <p>Оценка эффективности аудиторской проверки.</p> <p>Окупаемость затрат на персонал.</p> <p>Планирование затрат на персонал.</p> <p>Управление затратами на персонал с точки зрения производительности труда.</p> <p>Система критериев, характеризующих эффективность труда.</p> <p>Основные показатели производительности труда.</p> <p>Резервы роста производительности и эффективности труда.</p> <p>Основные методы оценки результативности труда управленческих работников.</p>	О, Р	О, Р
8	Международное регулирование социально-трудовых отношений	<p>Международная организация труда (МОТ) и ее роль в регулировании социально-трудовых отношений.</p> <p>Направление регулирования МОТ</p>	О, Р, Т	О, Р, Т

		социально-трудовых отношений. Занятость и безработица, профессиональная подготовка и переподготовка кадров, права и обязанности работников. Условия безопасности и гигиена труда, производственная окружающая среда, заработная плата. Международные стандарты в регулировании социально- трудовых отношений.		
--	--	---	--	--

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.

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 «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 пространное 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.

Рекомендации для подготовки к зачету

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 лекций, прослушанных в течение семестра, информация, полученная в результате самостоятельной работы в течение семестра.

7. Учебная литература и ресурсы информационно-телекоммуникационной сети Интернет

7.1. Основная литература

1. Экономика труда : учебник для вузов / М. В. Симонова [и др.] ; под общей редакцией М. В. Симоновой. — Москва : Издательство Юрайт, 2024. — 259 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-05423-1. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/539754>
2. Одегов, Ю. Г. Экономика труда : учебник и практикум для вузов / Ю. Г. Одегов, Г. Г. Руденко. — 3-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2024. — 387 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-07329-4. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/535804>

7.2. Дополнительная литература

1. Алиев, И. М. Экономика труда : учебник и практикум для вузов / И. М. Алиев, Н. А. Горелов, Л. О. Ильина. — 5-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2024. — 521 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-18017-6. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/542523>
2. Корнейчук, Б. В. Рынок труда : учебник для вузов / Б. В. Корнейчук. — 2-е изд., испр. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2024. — 263 с. — (Высшее образование).

образование). — ISBN 978-5-534-07391-1. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/537611>

7.3. Нормативные правовые документы и иная правовая информация

1. Конституция Российской Федерации. — М.: Б.и., 1993.
2. Бюджетный кодекс РФ от 31.07.1998 № 145-ФЗ.
3. Гражданский кодекс Российской Федерации
4. Налоговый кодекс РФ от 31.07.1998 № 146-ФЗ. Ч. 1.
5. Налоговый кодекс РФ от 05.08.2000 № 117-ФЗ. Ч. 2.
6. Федеральный закон от 15.12.2001 № 167-ФЗ «Об обязательном пенсионном страховании в Российской Федерации».
7. Федеральный закон от 16.07.1999 № 165-ФЗ «Об основах обязательного социального страхования».
8. Федеральный закон от 07.08.2001 «Об акционерных обществах» № 120-ФЗ
9. Федеральный закон от 08.02.1998 «Об общества с ограниченной ответственностью» № 14-ФЗ
10. Федеральный закон от 14.11.2002 «О государственных и муниципальных унитарных предприятиях» № 161-ФЗ

7.4. Интернет-ресурсы, справочные системы

- 3 biblioclub.ru – Интернет-библиотека.
- 4 consultant.ru – справочно-правовая база.
- 5 garant.ru – справочно-правовая база
- 6 www.akm.ru — Информационное агентство АК & М
- 7 www.appraiser.ru — Виртуальный клуб оценщиков
- 8 www.buhgalteria.ru — Информационно-аналитическое электронное издание «Бухгалтерия.ру»
- 9 www.cfin.ru — Корпоративный менеджмент
- 10 www.cio-world.ru — Журнал " СIO "
- 11 www.dir.yahoo.com/Business_and_Economy — Бизнес-ресурсы
- 12 www.directorinfo.ru — Журнал «Директор Инфо»
- 13 www.dis.ru/fm/ — Журнал «Финансовый менеджмент»
- 14 www.ecsocman.edu.ru — Федеральный образовательный портал «Экономика, социология, менеджмент»
- 15 www.erp-online.ru — О ERP-системах
- 16 www.fd.ru — Журнал «Финансовый директор»
- 17 www.finam.ru — Финансовая информация
- 18 www.finanaliz.ru — Финансовый анализ
- 19 www.finansmag.ru — Журнал «Финанс»
- 20 www.finansy.ru — Публикации по экономике и финансам
- 21 www.fira.ru — база данных по российским компаниям

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

Материально-техническое обеспечение дисциплины включает в себя:

- лекционные аудитории, оборудованные видеопроекторным 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.

**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
учёным советом
Волгоградского института управления –
филиала РАНХиГС
Протокол №2 от 15.09.2022 г.

ПРОГРАММА МАГИСТРАТУРЫ

Финансовый менеджмент

(наименование образовательной программы)

**ФОНДЫ ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ
АТТЕСТАЦИИ ПО ДИСЦИПЛИНЕ**

Б1.В.13 «ЭКОНОМИКА ТРУДА»

(код и наименование дисциплины)

38.04.08 Финансы и кредит

(код, наименование направления подготовки /специальности)

Очная

(форма (формы) обучения)

Год набора – 2023 г.

Волгоград, 2022 г.

1. **Вопросы к зачету**
2. Экономический и социологический подходы к изучению труда.
3. Труд как предмет государственной политики.
4. Трудовые ресурсы как экономическая и планово-учетная категория.
5. Трудовой потенциал работника как основная характеристика персонала организации, его состав.
6. Формирование и использование трудового потенциала организации.
7. Государственная политика в области сокращения безработицы.
8. Система социально-трудовых отношений, ее структура: субъекты и уровни, предметы; принципы и типы, факторы развития.
9. Система регулирования социально-трудовых отношений в России.
10. Принципы формирования различных типов социально-трудовых отношений.
11. Структуризация предметов социально-трудовых отношений.
12. Основные характеристики и необходимость разработки кадровой политики в организации.
13. Система организационных, правовых, экономических, воспитательных и других мер по реализации кадровой политики в организации.
14. Экономическая сущность организации труда на предприятии, ее основные составляющие.
15. Научный подход к организации труда.
16. Критерии и показатели социально-экономической эффективности научной организации труда (НОТ).
17. Рынок труда как составная часть рыночной экономики. Условия существования и субъекты рынка труда.
18. Нормирование труда как неотъемлемая часть менеджмента и социально-трудовых отношений.
19. Система норм и нормативов труда.
20. Условия, охрана и безопасность труда.
21. Экономическая безопасность труда. Интеллектуальная собственность. Охрана авторских прав. Коммерческая тайна. Защита материальных и финансовых средств,
22. Дисциплина труда. Состояние дисциплины труда и показатели текучести кадров и абсентеизма.
23. Сущность и принципы анализа трудовой деятельности.
24. Функциональный, стоимостной, трудовой и трудозатратный анализ.
25. Методика проведения ФСА трудовой деятельности персонала.
26. Анализ использования рабочего времени.
27. Методы прямого и косвенного организационного воздействия на коллектив организации.
28. Сущность теории поведения личности, теории лидерства.
29. Социальные отношения в коллективе. Типы социальных отношений между сотрудниками.
30. Социальная политика организации: понятие, принципы, функции.
31. Трудовой контракт, его содержание, порядок заключения.
32. Основные аспекты аудита с трудовой сфере: организационно-технологический, социально-психологический, экономический.
33. Задачи и основные направления анализа трудовых показателей при проведении аудита.
34. Оценка эффективности и производительности труда. Система критериев, характеризующих эффективность труда.
35. Основные методы оценки результативности труда управленческих работников.
36. Организация оплаты труда, ее составные элементы и формы.

37. Определение величины фонда оплаты труда на предприятии.
38. Планирование численности персонала предприятия.
39. Производительность труда. Показатели производительности труда Резервы роста производительности труда.
40. Методы нормирования труда.
41. Условия труда, охрана и безопасность труда.
42. Анализ и планирование трудовых показателей.
43. Трудовой коллектив как тип социальной организации и социальной общности людей.
44. Социальная политика организации.
45. Корпоративные интересы в коллективе.
46. Формальная и неформальная структуры коллектива.
47. Типология трудовых конфликтов и пути их разрешения.
48. Социальные подходы к использованию трудового потенциала.
49. Человек как «затраты» и как «ресурс» предприятий.
50. Работник и коллектив.
51. Формы трудового поведения.
52. Международная организация труда (МОТ) и ее роль в регулировании социально-трудовых отношений.
53. Международные стандарты в регулировании социально-трудовых отношений.

54. Тестовые материалы

Вопрос 1. Автором теории трех факторов производства: труда, капитала, земли является:

- А. Смит
- Д. Кейнс
- Д. Рикардо
- Ж.Б. Сэй

Вопрос 2. Безработица, вызванная неудовлетворенностью содержанием и условиями труда, называется безработицей:

- сезонной
- структурной
- технологической
- фрикционной

Вопрос 3. В производственную трудоемкость входит:

- нормативная трудоемкость
- полная трудоемкость
- трудоемкость обслуживания
- трудоемкость управления

Вопрос 4. В сдельную форму оплаты труда не входит:

- контрактная
- прямая сдельная
- сдельно-премиальная
- сдельно-прогрессивная

Вопрос 5. В списочном составе работников за каждый календарный день учитываются:

- выполнявшие работу по договорам гражданско-правового характера
- лица, направленные на учебу с отрывом от производства и получающие стипендию за счет предприятия

- отсутствующие на работе по каким-либо причинам (отпуск, болезни, командировки и др.)
 - работники, принятые на работу по совместительству из других организаций
- Вопрос 6. Важным направлением научной организации труда (НОТ) является решение трех взаимосвязанных задач:
- социальных, коллективных, организационных
 - экономических, психофизиологических, коллективных
 - экономических, психофизиологических, организационных
 - экономических, психофизиологических, социальных
- Вопрос 7. Если производительность труда растет за счет увеличения фонда рабочего времени, то это означает:
- внедрение новой техники
 - интенсивный путь
 - совершенствование организации производства
 - экстенсивный путь
- Вопрос 8. Занятость населения в общественном производстве, характеризующаяся численностью занятых людей из числа экономически активного населения, установленной Росстатом в соответствии с методологией учета занятости МОТ – это занятость:
- полная
 - продуктивная
 - рациональная
 - социально полезная
- Вопрос 9. К интенсивному фактору роста объемов производства относятся:
- рост количества работающих
 - рост производительности труда
 - рост трудоемкости изготовления
 - удлинение рабочего времени
- Вопрос 10. К формам труда не относится:
- аппаратный
 - единоличный
 - машинный
 - ручной
 - ручной механизированный
- Вопрос 11. Конъюнктура рынка труда может быть следующей:
- все ответы верны
 - нет верного ответа
 - равновесной
 - трудодефицитной
- Вопрос 12. Модель рынка труда, характеризующаяся активной политикой государства в области занятости, при этом уровень безработицы в стране минимальный – это модель:
- американская
 - итальянская
 - российская
 - шведская
- Вопрос 13. Модель рынка труда, характеризующаяся системой трудовых отношений, которые основываются на принципе «пожизненного найма» характерна для страны:
- России
 - США
 - Швеции

- Японии
 - Вопрос 14. На рынке продается:
 - нет верного ответа
 - полезность человека
 - рабочая сила
 - труд
 - Вопрос 15. Норма выработки - это:
 - количество натуральных единиц продукции на 1-го работающего
 - стоимость реализованной продукции на 1-го работающего
 - стоимость товарной продукции на 1-го работающего
 - численность работников, которыми может эффективно руководить один менеджер
 - Вопрос 16. Нормы времени – это:
 - количество производственных объектов (единиц оборудования, рабочих мест, производственных площадей и т.д.), которые работник или группа работников соответствующей квалификации должны обслужить в единицу времени в определенных организационно-технических условиях
 - количество рабочего времени, необходимого для изготовления единицы продукции или выполнения объема работ в конкретных организационно-технических условиях
 - установленный объем работ, который работники или группа работников (звено, бригада) соответствующей квалификации должны выполнить в единицу рабочего времени (час, смену и т.д.) в определенных организационно-технических условиях
 - численность работников (количество структурных подразделений), которыми может эффективно руководить один менеджер
 - Вопрос 17. Объем произведенной продукции за смену составил 400 шт. деталей продолжительность рабочей смены – 8 ч. Стоимость одной детали составляет 250 руб. Необходимо рассчитать часовую выработку в натуральном и стоимостном выражении.
 - 31; 12500
 - 3200; 100000
 - 50; 12500
 - 50; 2000
 - Вопрос 18.
 - Вопрос 19. Определить норму выработки в (т) для рабочего, обслуживающего аппаратную систему непрерывного действия с часовой производительностью 500 кг химического продукта. В течение смены (8 ч.) по регламенту работы система подналаживается 2 раза по 10 мин.
 - 3,3
 - 3,8
 - 3,9
 - 4,0
 - Вопрос 20. Определить рост производительности труда в зависимости от сокращения потерь от брака, при условии, что процент брака в 2014 году составил 4,0 %, а в 2015 году запланирован на уровне 3% в (%):
 - 0,75
 - 1,0
 - 1,04
 - 1,33
 - Вопрос 21. Отчисления во внебюджетные фонды от заработной платы сотрудников составляют в сумме (в %):
 - 26
 - 28
 - 30
 - 34

Вопрос 22. Подразделяются ли тарифные ставки на часовые, дневные, месячные в рыночных условиях?

- да
- нет

Вопрос 23. Показатель, характеризующий долю выпущенной продукции или оказанных услуг, приходящихся на единицу затрат труда – это:

- интенсивность труда
- производительность труда
- форма труда
- экстенсивность труда

Вопрос 24. Политика занятости, которая заключается в проведении мероприятий, направленных не на борьбу с безработицей, а на сглаживание негативных ее последствий называется:

- активная
- интенсивная
- пассивная
- сезонная

Вопрос 25. Полное представление о структуре трудовых ресурсов дает:

- безработные
- все ответы верны
- занятое население
- экономически активное и неактивное население

Вопрос 26. Производительность труда - это показатель:

- все ответы верны
- эффективности использования основных фондов
- эффективности производства
- эффективности труда

Вопрос 27. Рассчитайте заработную плату рабочего-сдельщика, если известно, что норма времени 1,6 чел.-ч. В месяце 22 рабочих дня. Продолжительность смены 8 ч. Расценка за операцию – 300 руб.

- 10560
- 33000
- 52800
- 6600

Вопрос 28.

Вопрос 30. Рассчитать норму обслуживания на смену, если в ней 8 ч. при следующих условиях: Тпз – 10 мин., Тотл – 30 мин., норматив времени на обслуживание одной единицы оборудования (чел.-ч.) – 10 мин. Норма времени на переход от одного оборудования к другому – 1 мин., обслуживание производится 2 раза в смену.

- 20
- 22
- 43
- 44

Вопрос 29. Состав кадров, включающий минимально необходимое число работников, которые должны ежедневно являться на работу для выполнения задания в установленные сроки – это состав:

- списочный
- среднесписочный
- текущий
- явочный

- Вопрос 30. Стимул позитивного характера:
- возмещение нанесенного ущерба
- депремирование
- перевод на высокооплачиваемую работу
- частичная оплата питания сотрудников

55. Открытые задания

55.1. Теоретические задания с открытыми вопросами

Тема 1. Теоретические основы современной экономики труда

Вопросы устного опроса:

1. Перечислите основные этапы развития научных знаний в области экономики труда?
2. Взаимосвязь экономики труда с другими науками.
3. Основные положения школы человеческих отношений?
4. В чем состоит социально-экономическая сущность труда?
5. Перечислите элементы процесса труда.
6. Какие существуют формы проявления труда?
7. В чем состоит характер и содержание труда?
8. Что представляют собой средства и способы труда?
9. Чем характеризуются условия труда?
10. В чем заключается содержательность и привлекательность труда, удовлетворенность трудом, отношение к труду?

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. Труд - как процесс создания материальных и культурных благ и как процесс формирования и развития самого человека.
7. Труд как потребность в самовыражении и самореализации.
8. Производственное взаимодействие работников друг с другом.
9. Основные направления государственной политики в области труда.

Тема 2. Рынок труда. Государственное регулирование социально-трудовых отношений

Вопросы устного опроса:

1. Что представляет собой система социально-трудовых отношений, какова ее структура?
2. Какие выделяют принципы формирования социально-трудовых отношений?
3. Какие существуют типы социально-трудовых отношений?
4. Назовите составляющие структуры рынка труда.
5. Какие существуют виды и модели рынка труда, в чем они состоят?
6. Особенности российского рынка труда.
7. В чем состоит видимая и невидимая недозанятость, эффективная и рациональная занятость.

8. 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. Социально-трудовые отношения занятости.
4. Социально-трудовые отношения, связанные с организацией и эффективностью труда.
5. Социально-трудовые отношения, возникающие в связи с вознаграждением за труд.
6. Система регулирования социально-трудовых отношений в России.
7. Генеральные, тарифные и специальные соглашения, коллективные договоры, механизм их подготовки.
8. Безработица: сущность, причины, виды, размеры, социальные последствия.
9. Конвенции и Рекомендации МОТ, регулирующие статус безработного.
10. Современное состояние занятости и уровень безработицы в России и в развитых странах с рыночной экономикой.
11. Государственные социальные гарантии высвобождаемым работникам и безработным.
12. Государственная политика в области сокращения безработицы.

Тема 3. Трудовые ресурсы предприятия, организация и оплата труда

Вопросы устного опроса:

1. Какие выделяют основные характеристики трудовых ресурсов?
2. Классификация персонала организации по категориям работников.
3. Понятие и составляющие трудового потенциала работника.
4. Какие существуют сходства и различия в трудовом потенциале предприятия и общества?
5. В чем состоит содержание организации труда на предприятии?
6. Что представляет собой научный подход к организации труда?
7. Какие существуют принципы научной организации труда?
8. Какие существуют основные направления кадровой политики организации и методы ее разработки?
9. Какие выделяют принципы и этапы формирования кадровой политики организации?
10. Какие выделяют элементы кадровой политики организации?
11. Трудовой потенциал и способы его измерения?
12. Какие существуют принципы и методы управления персоналом?

Темы рефератов:

1. Формирование, использование и управление трудовыми ресурсами.
2. Роль Международной организации труда в регулировании социально-трудовых отношений.
3. Концепция кадровой политики организации в рыночной экономике.
4. Система организационных, правовых, экономических, воспитательных и других мер по реализации кадровой политики в организации.
5. Содержание организации труда на предприятии, ее основные составляющие.
6. Условия труда, обеспечивающие возможность осуществления трудовых процессов.

7. Оценка социально-экономической эффективности организации труда и мероприятий по ее совершенствованию.
8. Критерии и показатели социально-экономической эффективности НОТ.
9. Направления совершенствования разделения и кооперации труда в организации.

Тема 4. Нормирование труда. Условия, охрана и безопасность 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?
12. Что представляют собой аналитический и суммарный методы нормирования?

Темы рефератов:

1. Сущность и социально-экономическое значение нормирования труда в условиях развития рыночных отношений.
2. Методы и технические средства проведения фотографии рабочего времени.
3. Нормирование труда на основе системы микроэлементных нормативов.
4. Основные направления сокращения потерь рабочего времени.
5. Пересмотр норм труда и оценка их качества.
6. Производственная среда как совокупность факторов, определяющих условия труда.
7. Психологические и физиологические границы факторов производственной среды.
8. Психофизиологические, социально-психологические и экономические последствия, определяемые условиями труда.
9. Интегральная оценка условий труда.
10. Цели и основные направления улучшения условий труда.
11. Управление безопасностью труда в организации.
12. Охрана труда и техника безопасности.
13. Требования и принципы построения системы экономической безопасности организации.
14. Понятие и особенности построения режимов труда и отдыха.
15. Меры борьбы с текучестью и абсентеизмом.

Тема 5. Анализ и планирование трудовой деятельности

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. 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. Методика проведения ФСА трудовой деятельности персонала.
6. Особенности проведения ФСА различных категорий работников.
7. Анализ обеспеченности предприятия кадрами.
8. Система трудовых показателей на предприятии и их взаимосвязь.
9. Информационная база и основные этапы проведения анализа трудовых показателей.
10. Методика анализа трудовых показателей.
11. Относительные показатели (коэффициенты) использования рабочего времени.

Тема 6. Социология организации и социальное поведение личности. Социальная политика организации

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?
10. Как происходит формирование коллектива организации?
11. Что представляют собой следующие стили руководства: авторитарный (директивный), демократический и либеральный (попустительствующий)?
12. Что представляют собой методы прямого и косвенного организационного воздействия на коллектив организации?

Темы рефератов:

1. Характеристика свойств организаций различных организационных форм и форм собственности как социально-экономических систем.
2. Характеристика свойств организации как социальной системы.
3. Две подсистемы организации как социальной системы: формальная и неформальная, взаимодействие между ними.
4. Теория управления (классические теории, теории человеческих отношений, теория человеческих ресурсов) о роли человека в организации.
5. Стабилизация трудового коллектива и текучесть кадров.
6. Социологическая служба организации: задачи, функции, орг.структура, эффективность.
7. Значение социологии труда в решении экономических и социальных проблем, стоящих перед обществом в условиях развития рыночных отношений.
8. Трудовой коллектив как тип социальной организации и социальной общности людей.
9. Трудовые конфликты: модели, анализ, разрешение.
10. Трудовая адаптация работника: понятие, виды, сроки и этапы.
11. Субъекты и объекты социальной политики, принципы и механизм ее формирования.
12. Роль профсоюзов в формировании социальной политики организации.
13. Трудовой контракт, его содержание, порядок заключения.
14. Политика регулирования взаимоотношений работников, работодателей профсоюзов.

Тема 7. Аудит в социально-трудовой сфере. Анализ трудовых показателей

Вопросы устного опроса:

1. Перечислите цели и задачи аудита в социально-трудовой сфере.
2. Какие выделяют этапы аудита в социально-трудовой сфере?
3. Какая информация используется при проведении аудита в социально-трудовой сфере?
4. Что представляет собой социальный аудит?
5. Как осуществляется оценка эффективности аудиторской проверки?
6. Как определяются затраты на заработную плату и социальные выплаты?
7. Затраты на персонал, включаемые в издержки производства.
8. Что понимается под минимальной заработной платой?
9. Какова структура трудового контракта?
10. Что представляет собой эффективность и производительность труда?
11. Какие существуют методы измерения производительности труда?
12. Какие факторы влияют на уровень производительности труда?
13. Как осуществляется управление производительностью труда?
14. Какие существуют методы оценки результативности труда управленческих работников?

Темы рефератов:

1. Организационно-технологический, социально-психологический, экономический аспекты аудита в социально-трудовой сфере.
2. Социальный аудит как часть аудита в социально-трудовой сфере.
3. Содержание социального аудита: аудит соответствия, аудит эффективности, стратегический аудит.
4. Организация оплаты труда, ее составные элементы и принципы.

5. Назначение и построение основных элементов тарифной системы: тарифно-квалификационных справочников, тарифных ставок, доплат и надбавок к ним, тарифных сеток, должностных окладов.
6. Тарифные ставки, виды, методика расчета.
7. Компенсирующие и стимулирующие доплаты и надбавки к тарифным ставкам и окладам, виды, принципы применения.
8. Применение форм и систем оплаты труда.
9. Системы сдельной и повременной оплаты труда.
10. Методы измерения производительности труда: натуральный, стоимостной, трудовой, их достоинства, недостатки, область применения.
11. Факторы, повышающие производительность труда: материально-технические, социально-экономические, прочие.
12. Планирование и анализ показателей производительности труда на предприятии.

Тема 8. Международное регулирование социально-трудовых отношений

Вопросы устного опроса:

1. Что представляет собой международная организация труда (МОТ)?
2. Какова роль МОТ в регулировании социально-трудовых отношений?
3. Как происходило создание и развитие МОТ?
4. Какова структура МОТ?
5. Основные методы работы в МОТ?
6. Какие существуют направления регулирования МОТ социально-трудовых отношений?
7. Каковы международные стандарты в регулировании социально-трудовых отношений?
8. Какие существуют критерии для определения минимальной заработной платы?
9. Конвенции и Рекомендации МОТ, регламентирующие обоснование минимальной заработной платы.

55.2. Практические задания (задачи)

Ситуационные задачи:

1. Определите действительный годовой фонд времени одного работника если известно:
 - количество дней в году – 365;
 - количество выходных и праздничных дней в году – 115;
 - количество предпраздничных дней в году – 7;
 - плановые невыходы на работу – 10%.
2. Определите потребность предприятия в основных рабочих если известно:
 - предприятие изготавливает одно изделий с общим годовым объемом выпуска – 720 тыс.деталей.
 - время производства одного изделия – 6,26 минуты;
 - действительный годовой фонд времени одного работника – 1793,7 часа;
 - коэффициент выполнения норм выработки – 1,15.
3. Определите потребность предприятия во вспомогательных рабочих если известно:
 - количество находящегося в цехах предприятия оборудования – 72 ед.
 - коэффициент сменности работы оборудования – 2;

- норма обслуживания оборудования одним работником – 8 ед.;
- коэффициент плановых невыходов на работу – 0,9.

4. 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.

5. Рассчитать заработную плату специалиста по окладно-премиальной системе оплаты труда за апрель месяц, если его оклад составляет 20 тыс.руб. Премия 15%. Работником фактически было отработано 17 дней из 22 рабочих дней в апреле месяце.

6. Рассчитать заработную плату рабочих при повременно-премиальной системе оплаты труда, если рабочий 4 разряда отработал 168 часов. Премия 25%. Тарифная ставка рабочего 4 разряда 60 руб. в час.

7. Рассчитать заработную плату рабочего-наладчика 5 разряда, тарифная ставка которого 65 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.

8. 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 54 руб. За выработку продукции сверх установленной нормы расценка увеличивается на 15%.

56. Ключи (ответы) к оценочным материалам

Ответы на вопросы теста:

- 1-1,
- 2-4
- 3-1,3,
- 4 - 1
- 5-3
- 6-4
- 7-4
- 8-2
- 9-2
- 10-2
- 11-2,3
- 12-4
- 13-4
- 14-3
- 15-1
- 16-2
- 17-3
- 18-2
- 19-2
- 20-3
- 21-3

- 22-1
- 23-2
- 24-3
- 25-2
- 26-4
- 27-2
- 28-1
- 29-4
- 30-3

Ситуационные задачи:

$$1. K_{пл} = (1 - \frac{\%_{пл}}{100}) = (1 - \frac{10}{100}) = 0,9$$

где: $K_{пл}$ – коэффициент плановых невыходов на работу;
 $\%_{пл}$ – процент плановых невыходов на работу.

$$F_{д} = ((365 - Д1) * 8 - Д2 * 1) * K_{пл} = ((365 - 115) * 8 - 7 * 1) * 0,9 = 1793,7 \text{ часа}$$

где: Д1 – количество выходных и праздничных дней в году;
 Д2 – количество предпраздничных дней в году.

$$2. \text{Чосн.раб.} = \frac{T_{шт} * N_{г}}{F_{д} * 60 * K_{н}} = \frac{6,26 \text{ мин.} * 720000 \text{ дет.}}{1793,7 \text{ часа} * 60 \text{ мин.} * 1,15} = 36,42 = 37 \text{ рабочих}$$

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.

$$3. \text{Чвспом.раб.} = \frac{C_{пр} * K_{см}}{N_{об} * K_{пл}} = \frac{72 \text{ ед.} * 2 \text{ смены}}{8 \text{ ед.} * 0,9} = 20 \text{ рабочих.}$$

где: Cпр - количество находящегося в цехах предприятия оборудования;
 Kсм - коэффициент сменности работы оборудования;
 Nоб - норма обслуживания оборудования одним работником;
 Kпл - коэффициент плановых невыходов на работу.

4. Трудоемкость продукции (Te) 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 (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.

$$5. \text{ЗПокл- прем} = \frac{\text{Оклад}}{D_r} * D_f * (1 + \frac{\%П}{100}) = \frac{20000 \text{ руб.}}{22} * 17 * (1 + \frac{15}{100}) = 17772,7 \text{ руб.}$$

где: Др – количество рабочих дней в отчетном периоде;
 Дф – количество фактически отработанных дней;
 %П – процент премии.

$$6. \text{ЗПповр- прем} = \text{ЧТС} * \text{Чф} * \left(1 + \frac{\%П}{100}\right) = 60 \text{руб.} * 168 \text{часов} * \left(1 + \frac{25}{100}\right) = 12600 \text{руб.}$$

где: ЧТС – часовая тарифная ставка;

Чф – количество фактически отработанных часов.

$$7. \text{Ркос} = \frac{\text{ЧТС}}{\text{С} * \text{Nв}} = \frac{65 \text{руб}}{11 * 14} = 0,422 \text{руб.}$$

где: С – количество обслуживаемых станков;

Nв – норма выработки каждого станочника с каждого станка.

$$\text{ЗПкосв.} = \text{Ркос} * \text{Nф} = 0,422 \text{руб.} * 22700 \text{дет.} = 9579,4 \text{руб.}$$

где: Ркос – расценка косвенная;

Nф – количество выработанной продукции.

$$8. \text{ЗПсд.- прем.} = \text{Рсдн.} * \text{Вн} + (\text{Вф} - \text{Вн}) * \text{Рпр} = 54 \text{руб.} * 250 \text{дет.} + (280 \text{дет.} - 250 \text{дет.}) * 54 \text{руб.} * 1,15 = 15363 \text{руб.}$$

где: Рсдн. – сдельная расценка по норме;

Вн – выработка продукции по норме;

Вф – фактическая выработка продукции;

Рпр – прогрессивная (увеличенная) сдельная расценка.