

ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ ЧАСТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«ЕВРЕЙСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»

Кафедра экономики и финансов

«УТВЕРЖДАЮ»
Ректор ОЧУ ВО «Еврейский университет»
А.Л. Лебедев
2018 г.



РАБОЧАЯ ПРОГРАММА УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ

ЭКОНОМИКА И СОЦИОЛОГИЯ ТРУДА

наименование дисциплины

Подготовки бакалавров по
направлению

38.03.01 «Экономика»

шифр направления

Очная, заочная

форма обучения

Рабочая программа рассмотрена и одобрена на заседании кафедры экономики и финансов

Наименование кафедры

Протокол № 11 от «27» августа 2018г.

Программа утверждена Ученым советом Университета.

Протокол № ЕУ-0-1/18 от « 30 » августа 2018 года.

Москва, 2018

Автор-составитель: кандидат экономических наук, Семикова О.Р. _

Программа выполнена на кафедре экономики и финансов, и предназначена для подготовки обучающихся направления 38.03.01 «Экономика». Дисциплина «Экономика и социология труда» относится к вариативной части и входит в Блок 1 «Вариативная часть». Рабочая программа включает в себя цели освоения учебной дисциплины, определяет место дисциплины в структуре ОПОП бакалавриата, компетенции обучающегося, формируемые в результате освоения дисциплины, структуру и содержание дисциплины, образовательные технологии, учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины, фонд оценочных средств, а также учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы обучающихся.

Раздел 1. Наименование и цель освоения дисциплины

1.1. Цель освоения дисциплины

Целью освоения дисциплины «Экономика и социология труда» является расширение у обучающихся теоретических знаний и практических умений, и владений в области анализа труда, управления трудовым поведением на предприятиях, формирования интересов у рабочей силы, процессы общественных движений труда таких как безработица, занятость, необходимых для эффективного решения профессиональных задач как на макроуровне, так и на уровне предприятий и трудовых коллективов.

1.2. Задачи дисциплины:

Достижению поставленной цели способствует решение следующих задач:

- сформировать у обучающихся основы методологического мышления, систему современных знаний и представлений в области проблем организации и управления трудом;
- развить у обучающихся навыки самостоятельного приобретения и использования в профессиональной деятельности знаний и умений управления трудом, связанных с деятельностью хозяйствующих субъектов в условиях рынка;
- сформировать у обучающихся навыки исследования закономерностей развития и функционирования рынка труда на основе общепризнанных в теории социотехнических приемов и методов

Учебная дисциплина «Экономика и социология труда» способствует углублению и расширению базовой профессиональной подготовки, а также учитывает образовательные потребности обучающихся.

Раздел 2. Место дисциплины в структуре ОПОП бакалавриата

Дисциплина Б1.В.01 «Экономика и социология труда» относится к дисциплинам вариативной части блока Б1 и предназначена для обучающихся по ОПОП направления 38.03.01 - «Экономика», квалификация - «бакалавр». Дисциплина изучается обучающимися очной формы на 2-ом курсе в 3-ом семестре и заочной формы на 3-ем курсе в 6-ом семестре и относится к дисциплинам вариативной части Блока Б1 «Дисциплины».

Перечень дисциплин, предшествующий изучению данной дисциплины.

1. Макроэкономика;
2. Микроэкономика;
3. Экономическая информатика;
4. Экономика организаций.

Освоение дисциплины «Экономика и социология труда» является необходимой основой для изучения последующих дисциплин:

1. Эконометрика;
2. Бухгалтерский учет и анализ;
3. Создание собственного дела;
4. Учет и анализ (финансовый учет, управленческий учет, финансовый анализ);
5. Экономический анализ.

Раздел 3. Перечень формируемых компетенций и планируемые результаты освоения по дисциплине, соотнесённые с планируемыми результатами освоения ОПОП

3.1. Перечень формируемых компетенций

В результате освоения дисциплины обучающийся должен:

- Знать:

- сущность, функции и особенности экономики труда, НОТ;
- требования к составлению расчетов показателей по производительности труда,
- системы материального стимулирования в организации и ее применение;
- систему расчетов по видам и оплате труда с персоналом, показателей по движению персонала в организации, сущности и принципы организации оплаты труда персонала с организации;
- нормативно правовую базу, регламентирующую НОТ, производительность труда, расчеты по заработной плате с персоналом

- Уметь:

- использовать знания по экономике труда в практической деятельности;
- выявлять проблемы при проведении анализа производительности труда, нормам труда;
- прогнозировать экономические процессы в сфере экономических отношений;
- анализировать экономические показатели по экономике труда и их влияния на функционирование предприятия, а также оценку и степень влияния на результаты его деятельности;
- осуществлять планирование экономической деятельности предприятия;
- разрабатывать экономическую стратегию предприятия.

- Владеть:

- понятийным аппаратом в области экономики труда, НОТ;
- правовыми основами экономики труда, безработицы, занятости населения;
- современными методами сбора, обработки, анализа и интерпретации показателей производительности труда, структуры труда;
- навыками выполнения расчётов по нормам и нормированию труда, по движению персонала в организации;
- навыками использования стимулирования в организации, занятости и высвобождения рабочей силы.

В результате изучения учебной дисциплины обучающиеся должны овладеть *следующими компетенциями:*

ОК-5 - способностью работать в коллективе, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия;

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

ПК-3 - способностью выполнять необходимые для составления экономических разделов планов расчеты, обосновывать их и представлять результаты работы в соответствии с принятыми в организации стандартами.

3.2 Планируемые результаты обучения по дисциплине, соотнесенные с планируемыми результатами освоения образовательного процесса **Этапы (уровни), планируемые результаты, критерии освоения компетенций**

| Компетенции | Этап (уровень) освоения компетенции | Планируемые результаты обучения (показатели достижения заданного уровня освоения компетенций) | | | Шкала оценивания освоения компетенции | | | |
|--|-------------------------------------|---|----------|---|--|--|---|--|
| | | | | | Зачтено | | | Не зачтено |
| | | | | | Отлично | Хорошо | Удовлетворительно | Неудовлетворительно |
| Способность использовать основы экономических знаний в различных сферах деятельности (ОК-3); | Базовый уровень ОК-3б | ЗНАТЬ | ОК-3б-31 | Основы экономических знаний | Обучающийся свободно знает задачи и проблемы дисциплины | Обучающийся знает задачи и проблемы дисциплины | Обучающийся частично знает задачи и проблемы дисциплины | Обучающийся не знает задач и проблем дисциплины |
| | | | ОК-3б-32 | основы НОТ, предмет экономики труда. Особенности труда как объекта исследования. Методы исследования. | Обучающийся свободно знает задачи и проблемы дисциплины | Обучающийся знает задачи и проблемы дисциплины | Обучающийся частично знает задачи и проблемы дисциплины | Обучающийся не знает задач и проблем дисциплины |
| | | УМЕТЬ | ОК-3б-у1 | Использовать основы экономических знаний | Обучающийся свободно применяет методы дисциплины и решает задачи | Обучающийся применяет методы дисциплины и решает задачи, возможны небольшие ошибки | Обучающийся допускает существенные ошибки при применении методов дисциплины и решении задач | Обучающийся не умеет применять методы дисциплины и решать задачи |
| | | | ОК-3б-у2 | использовать основы расчетов показателей уровня жизни населения, труда как экономического объекта. | Обучающийся свободно применяет методы дисциплины и решает задачи | Обучающийся применяет методы дисциплины и решает задачи, возможны небольшие ошибки | Обучающийся допускает существенные ошибки при применении методов дисциплины и решении задач | Обучающийся не умеет применять методы дисциплины и решать задачи |

| | | | | | | | | |
|--|---------------------------------|---------|----------|--|--|--|---|--|
| | | ВЛАДЕТЬ | ОК-3б-в1 | навыками использования экономических знаний | Обучающийся свободно владеет навыками дисциплины | Обучающийся владеет навыками дисциплины | Обучающийся частично владеет навыками дисциплины | Обучающийся не владеет навыками дисциплины |
| | | | ОК-3б-в2 | навыками использования основ экономики труда и социологии труда | Обучающийся свободно владеет навыками дисциплины | Обучающийся владеет навыками дисциплины | Обучающийся частично владеет навыками дисциплины | Обучающийся не владеет навыками дисциплины |
| | Повышенный уровень ОК-3п | ЗНАТЬ | ОК-3п-з1 | экономические расчеты показателей труда, уровня жизни населения | Обучающийся свободно знает задачи и проблемы дисциплины | Обучающийся знает задачи и проблемы дисциплины | Обучающийся частично знает задачи и проблемы дисциплины | Обучающийся не знает задач и проблем дисциплины |
| | | | ОК-3п-з2 | теоретические основы экономики труда, рынка труда, занятости и безработицы населения | Обучающийся свободно знает задачи и проблемы дисциплины | Обучающийся знает задачи и проблемы дисциплины | Обучающийся частично знает задачи и проблемы дисциплины | Обучающийся не знает задач и проблем дисциплины |
| | | УМЕТЬ | ОК-3п-у1 | использовать экономические расчеты показателей труда, уровня жизни населения | Обучающийся свободно применяет методы дисциплины и решает задачи | Обучающийся применяет методы дисциплины и решает задачи, возможны небольшие ошибки | Обучающийся допускает существенные ошибки при применении методов дисциплины и решении задач | Обучающийся не умеет применять методы дисциплины и решать задачи |
| | | | ОК-3п-у2 | использовать основы экономики труда, рынка труда, занятости и безработицы населения | Обучающийся свободно применяет методы дисциплины и решает задачи | Обучающийся применяет методы дисциплины и решает задачи, возможны | Обучающийся допускает существенные ошибки при применении методов | Обучающийся не умеет применять методы дисциплины и решать задачи |

| | | | | | | | | |
|---|--------------------------|-------------|-------------------|--|---|---|---|--|
| | | | | | | небольшие ошибки | дисциплины и решении задач | |
| | | ВЛАДЕ ТЬ | ОК- 3п-в1 | владеть экономическими расчетами показателей труда, уровня жизни населения | Обучающийся свободно владеет навыками дисциплины | Обучающийся владеет навыками дисциплины | Обучающийся частично владеет навыками дисциплины | Обучающийся не владеет навыками дисциплины |
| | | | ОК -3п-в2 | навыками основ экономики труда, рынка труда, занятости и безработицы населения | Обучающийся свободно владеет навыками дисциплины | Обучающийся владеет навыками дисциплины | Обучающийся частично владеет навыками дисциплины | Обучающийся не владеет навыками дисциплины |
| Способность собрать и проанализир овать исходные данные, необходимые для расчёта экономическ их и социально- экономическ их показателей, характеризу ющих деятельност ь хозяйствую | Базовый уровень ПК-16 | Знать | ПК- 16-3-1 | основы сбора исходных данных для изучения затрат рабочего времени, норм труда и нормативов | Обучающийся свободно знает задачи и проблемы дисциплины | Обучающийся знает задачи и проблемы дисциплины | Обучающийся частично знает задачи и проблемы дисциплины | Обучающийся не знает задач и проблем дисциплины |
| | | | ПК- 16-3-2 | методы сбора исходных данных для расчёта нормативов и норм труда, затрат рабочего времени | Обучающийся свободно знает задачи и проблемы дисциплины | Обучающийся знает задачи и проблемы дисциплины | Обучающийся частично знает задачи и проблемы дисциплины | Обучающийся не знает задач и проблем дисциплины |
| | | Уметь | ПК- 16-У- 1 | осуществлять сбор исходных данных для изучения затрат рабочего времени, норм труда и нормативов | Обучающийся свободно знает задачи и проблемы дисциплины | Обучающийся знает задачи и проблемы дисциплины | Обучающийся частично знает задачи и проблемы дисциплины | Обучающийся не знает задач и проблем дисциплины |
| | | | ПК- 16-У- 2 | использовать методы сбора исходных данных для расчёта | Обучающийся свободно применяет | Обучающийся применяет методы | Обучающийся допускает существенные | Обучающийся не умеет применять методы |

| | | | | | | | | |
|-----------------------------|---------------------------------|--------------|--|---|---|---|--|--|
| щих субъектов (ПК-1) | | | | нормативов и норм труда, затрат рабочего времени | методы дисциплины и решает задачи | дисциплины и решает задачи, возможны небольшие ошибки | ошибки при применении методов дисциплины и решении задач | дисциплины и решать задачи |
| | Владеть | ПК-1б-В-1 | навыками сбора исходных данных для изучения затрат рабочего времени, норм труда и нормативов | Обучающийся свободно владеет навыками дисциплины | Обучающийся владеет навыками дисциплины | Обучающийся частично владеет навыками дисциплины | Обучающийся не владеет навыками дисциплины | |
| | | ПК-1б-В-2 | методами сбора исходных данных для расчёта нормативов и норм труда, затрат рабочего времени | Обучающийся свободно владеет навыками дисциплины | Обучающийся владеет навыками дисциплины | Обучающийся частично владеет навыками дисциплины | Обучающийся не владеет навыками дисциплины | |
| | Повышенный уровень ПК-1п | ЗНАТЬ | ПК-1п-3-1 | теоретические основы сбора исходных данных для изучения затрат рабочего времени, норм труда и нормативов | Обучающийся свободно знает задачи и проблемы дисциплины | Обучающийся знает задачи и проблемы дисциплины | Обучающийся частично знает задачи и проблемы дисциплины | Обучающийся не знает задач и проблем дисциплины |
| | | | ПК-1п-3-2 | теоретические основы анализа исходных данных для расчёта нормативов и норм труда, затрат рабочего времени | Обучающийся свободно знает задачи и проблемы дисциплины | Обучающийся знает задачи и проблемы дисциплины | Обучающийся частично знает задачи и проблемы дисциплины | Обучающийся не знает задач и проблем дисциплины |
| | | УМЕТЬ | ПК-1п-У-1 | использовать теоретические основы сбора исходных данных | Обучающийся свободно применяет методы | Обучающийся применяет методы дисциплины и | Обучающийся допускает существенные ошибки при | Обучающийся не умеет применять методы дисциплины и |

| | | | | | | | | | |
|--|-------------------------------|--------------|----------------|---|---|--|---|--|--|
| | | | | для изучения затрат рабочего времени, норм труда и нормативов | дисциплины и решает задачи | решает задачи, возможны небольшие ошибки | применении методов дисциплины и решении задач | решать задачи | |
| | | | ПК-1п-У-2 | использовать теоретические основы анализа исходных данных для расчёта нормативов и норм труда, затрат рабочего времени | Обучающийся свободно владеет навыками дисциплины | Обучающийся владеет навыками дисциплины | Обучающийся частично владеет навыками дисциплины | Обучающийся не владеет навыками дисциплины | |
| | | | ВЛАДЕТЬ | ПК-1п-В-1 | Навыками проведения анализа исходных данных для изучения затрат рабочего времени, норм труда и нормативов | Обучающийся свободно владеет навыками дисциплины | Обучающийся владеет навыками дисциплины | Обучающийся частично владеет навыками дисциплины | Обучающийся не владеет навыками дисциплины |
| | | | ПК-1п-В-2 | методами анализа исходных данных для расчёта нормативов и норм труда, затрат рабочего времени | Обучающийся свободно владеет навыками дисциплины | Обучающийся владеет навыками дисциплины | Обучающийся частично владеет навыками дисциплины | Обучающийся не владеет навыками дисциплины | |
| способность выполнять необходимые для составления экономических разделов планов расчеты, обосновывать | Базовый уровень ПК-3 б | ЗНАТЬ | ПК-3б-3-1 | требования к составлению расчетов показателей по производительности труда, системы материального стимулирования в организации и ее применение | обучающийся свободно знает задачи и проблемы дисциплины | обучающийся знает задачи и проблемы дисциплины | обучающийся частично знает задачи и проблемы дисциплины | обучающийся не знает задач и проблем дисциплины | |

| | | | | | | | |
|--|---------|-----------|---|--|--|---|--|
| их и представлять результаты работы в соответствии с принятыми стандартами (ПК - 3) | | ПК-3б-3-2 | Систему расчетов по видам и оплате труда с персоналом, показателей по движению персонала в организации, сущности и принципы организации оплаты труда персонала с организации | обучающийся свободно знает задачи и проблемы дисциплины | обучающийся знает задачи и проблемы дисциплины | обучающийся частично знает задачи и проблемы дисциплины | обучающийся не знает задач и проблем дисциплины |
| | УМЕТЬ | ПК-3б-у1 | Планировать и анализировать мероприятия по проведению оценки производительности труда, системы материального стимулирования в организации и ее применение | обучающийся свободно применяет методы дисциплины и решает задачи | обучающийся применяет методы дисциплины и решает задачи, возможны небольшие ошибки | обучающийся допускает существенные ошибки при применении методов дисциплины и решении задач | обучающийся не умеет применять методы дисциплины и решать задачи |
| | | ПК-3б-у2 | выполнять необходимые расчеты по видам и оплате труда с персоналом, показателей по движению персонала в организации, сущности и принципы организации оплаты труда персонала с организации | обучающийся свободно знает задачи и проблемы дисциплины | обучающийся знает задачи и проблемы дисциплины | обучающийся частично знает задачи и проблемы дисциплины | обучающийся не знает задач и проблем дисциплины |
| | ВЛАДЕТЬ | ПК-3б-В-1 | методами и приемами расчета производительности | обучающийся свободно владеет | обучающийся владеет навыками | обучающийся частично владеет навыками | обучающийся не владеет навыками дисциплины |

| | | | | | | | | |
|--|---------------------------------|-------|-----------|---|---|--|---|---|
| | | | | труда, системы материального стимулирования в организации и ее применение | навыками дисциплины | дисциплины | дисциплины | |
| | | | ПК-3б-В-2 | Методикой проведения расчетов по видам и оплате труда с персоналом, показателей по движение персонала в организации, сущности и принципы организации оплаты труда персонала с организации | обучающийся свободно знает задачи и проблемы дисциплины | обучающийся знает задачи и проблемы дисциплины | обучающийся частично знает задачи и проблемы дисциплины | обучающийся не знает задач и проблем дисциплины |
| | Повышенный уровень ПК-3п | ЗНАТЬ | ПК-3п-3-1 | официальные методические документы, регламентирующие НОТ, производительность труда, расчеты по заработной плате с персоналом | обучающийся свободно знает задачи и проблемы дисциплины | обучающийся знает задачи и проблемы дисциплины | обучающийся частично знает задачи и проблемы дисциплины | обучающийся не знает задач и проблем дисциплины |
| | | | ПК-3п-3-2 | требования, а также договора, регулирующие взаимоотношения между персоналом организации и руководством организации, по вопросу расчетов показателей по | обучающийся свободно знает задачи и проблемы дисциплины | обучающийся знает задачи и проблемы дисциплины | обучающийся частично знает задачи и проблемы дисциплины | обучающийся не знает задач и проблем дисциплины |

| | | | | | | | | |
|--|--|----------|-----------|--|--|--|---|--|
| | | | | движению контингента | | | | |
| | | УМЕТЬ | ПК-3п-У-1 | анализировать и содержательно интерпретировать документы, регламентирующие НОТ, производительность труда, расчеты по заработной плате с персоналом | обучающийся свободно применяет методы дисциплины и решает задачи | обучающийся применяет методы дисциплины и решает задачи, возможны небольшие ошибки | обучающийся допускает существенные ошибки при применении методов дисциплины и решении задач | обучающийся не умеет применять методы дисциплины и решать задачи |
| | | | ПК-3п-У-2 | Определять различные виды регулирующие взаимоотношения между персоналом организации и руководством организации, по вопросу расчетов показателей по движению контингента | обучающийся свободно знает задачи и проблемы дисциплины | обучающийся знает задачи и проблемы дисциплины | обучающийся частично знает задачи и проблемы дисциплины | обучающийся не знает задач и проблем дисциплины |
| | | ВЛАДЕТ Б | ПК-3п-В-1 | приемами расчета и анализа уровня жизни населения, качества жизни населения, уровня занятости населения и безработицы, производительности труда, а также расчеты по заработной плате с | обучающийся свободно владеет навыками дисциплины | обучающийся владеет навыками дисциплины | обучающийся частично владеет навыками дисциплины | обучающийся не владеет навыками дисциплины |

| | | | | | | | | |
|--|--|--|-----------|--|---|--|---|---|
| | | | | персоналом | | | | |
| | | | ПК-3п-В-2 | навыками представления регулирующих взаимоотношения между персоналом организации и руководством организации, по вопросу расчетов показателей по движению контингента | обучающийся свободно знает задачи и проблемы дисциплины | обучающийся знает задачи и проблемы дисциплины | обучающийся частично знает задачи и проблемы дисциплины | обучающийся не знает задач и проблем дисциплины |

Раздел 4. Объем дисциплины в зачетных единицах с указанием количества академических часов на контактную работу обучающихся с преподавателем (по видам учебных занятий) и на самостоятельную работу обучающихся

Дисциплина предполагает изучение 8 (восьми) содержательно и логически взаимосвязанных тем. Общая трудоемкость дисциплины составляет 4 (четыре) зачетных единицы (144 часа). Изучение дисциплины завершается экзаменом.

Общий объем учебной дисциплины

| № п/п | Форма обучения | Семестр | Общая трудоемкость | | В том числе контактная работа с преподавателем | | | Сам. работа | Промеж, аттестация |
|-------|----------------|---------|--------------------|---------|--|--------|--------------|-------------|--------------------|
| | | | В з.е. | В часах | Всего | Лекции | Семинары, ПЗ | | |
| 1. | Очная | 3 | 4 | 144 | 72 | 36 | 36 | 36 | 36 |
| 2. | заочная | 6 | 4 | 144 | 6 | 2 | 4 | 129 | 9 |

Распределение учебного времени по темам и видам учебных занятий

а) очная форма обучения

| № п/п | Наименование разделов, тем учебных занятий | Всего часов | Контактная работа с преподавателем | | | Самостоятельная работа |
|-------|---|-------------|------------------------------------|-----------|-----------|------------------------|
| | | | Всего | лекции | семинары | |
| 1 | Предмет экономики труда. Особенности труда как объекта исследования. Методы исследования. | 12 | 8 | 4 | 4 | 4 |
| 2 | Рынок труда и его модели | 12 | 8 | 4 | 4 | 4 |
| 3 | Занятость населения и безработица. | 14 | 10 | 4 | 6 | 4 |
| 4 | Организация труда в обществе, ее основные элементы. | 14 | 8 | 4 | 4 | 6 |
| 5 | Изучение затрат рабочего времени. | 14 | 10 | 4 | 6 | 4 |
| 6 | Нормативы и нормы по труду | 14 | 10 | 6 | 4 | 4 |
| 7 | Система материального стимулирования работников предприятий. | 14 | 8 | 4 | 4 | 6 |
| 8 | Производительность труда и ее значение | 14 | 10 | 6 | 4 | 4 |
| | экзамен | 36 | | | | |
| | Всего | 144 | 72 | 36 | 36 | 36 |

б) заочная форма обучения

| № п/п | Наименование разделов, тем учебных занятий | Всего часов | Контактная работа с преподавателем | | | Самостоятельная работа |
|-------|---|-------------|------------------------------------|----------|----------|------------------------|
| | | | Всего | лекции | семинары | |
| 1 | Предмет экономики труда. Особенности труда как объекта исследования. Методы исследования. | 16 | | | | 16 |
| 2 | Рынок труда и его модели | 16 | 1 | | 1 | 15 |
| 3 | Занятость населения и безработица. | 18 | 1 | 1 | | 17 |
| 4 | Организация труда в обществе, ее основные элементы. | 16 | 1 | | 1 | 15 |
| 5 | Изучение затрат рабочего времени. | 16 | 1 | | 1 | 15 |
| 6 | Нормативы и нормы по труду | 18 | 1 | 1 | | 17 |
| 7 | Система материального стимулирования работников предприятий. | 18 | | | | 18 |
| 8 | Производительность труда и ее значение | 17 | 1 | | 1 | 16 |
| | экзамен | 9 | | | | |
| | Всего | 144 | 6 | 2 | 4 | 129 |

АКТИВНЫЕ, ИНТЕРАКТИВНЫЕ И ИННОВАЦИОННЫЕ ФОРМЫ ПРОВЕДЕНИЯ ЗАНЯТИЙ

В рамках дисциплины «Экономика и социология труда» предусмотрено использование в учебном процессе активных и интерактивных, а также инновационных форм проведения занятий. Отличительные особенности активных форм проведения занятий:

- целенаправленная активизация мышления, когда обучающийся вынужден быть активным независимо от его желания;
- достаточно длительное время активности обучающихся (в течение всего занятия);
- самостоятельная творческая выработка решений, повышенная степень мотивации эмоциональности обучаемых;
- взаимодействие обучаемых строится преподавателем посредством прямых и обратных связей.

Раздел 5. Содержание дисциплины «Экономика и социология труда», структурированное по разделам (темам)

Тема 1. Предмет экономики труда. Особенности труда как объекта исследования. Методы исследования.

Предмет экономики труда. Труд и его составные части. Труд и деятельность человека. Характер и содержание труда. Категории труда. Разновидности труда. Понятие «рабочая сила», «человеческий капитал», «трудовой потенциал»

Тема 2. Рынок труда и его модели.

Появление и развитие науки о труде. Демографическая основа формирования и функционирования рынка труда. Рынок труда и его модели.

Тема 3. Занятость населения и безработица.

Понятие занятости населения. Современное состояние занятости населения и использования трудовых ресурсов в России. Понятия безработицы и безработного. Причины и виды безработицы, ее социально-экономическая оценка и последствия. Показатели безработицы. Государственная политика в области занятости

Тема 4. Организация труда в обществе, ее основные элементы.

Понятие организации труда и ее места в системе организации производства. Основные элементы организации труда на предприятии. Формы разделения и кооперации труда. Трудовые процессы и их совершенствование. Условия труда и их улучшение. Организация и обслуживание рабочих мест. Рационализация режимов труда и отдыха. Дисциплина труда. Особенности научной организации труда. Категории персонала, показатели численности работников. Нормативные правовые акты по труду. Статистическая отчетность по труду.

Тема 5. Изучение затрат рабочего времени.

Классификация затрат рабочего времени. Методы и виды изучения затрат рабочего времени. Хронометраж. Фотография рабочего дня. Метод моментных наблюдений.

Тема 6. Нормативы и нормы по труду.

Назначение и классификация нормативов по труду. Нормы труда и их классификация. Структура нормы времени. Нормирование основных категорий рабочего времени. Общая характеристика методов установления норм труда. Технически обоснованные нормы труда

Тема 7. Система материального стимулирования работников предприятий.

Тарифная и бестарифная системы оплаты труда. Тарификация работ и рабочих. Формы и системы оплаты труда. Система материального поощрения (премирование). Оплата труда работников речного транспорта. Доплаты и надбавки к заработной плате. Распределение коллективного заработка традиционным способом и по КТУ. Состав фонда оплаты труда. Организация оплаты труда на макроуровне

Тема 8. Производительность труда и ее значение.

Методы определения производительности труда. Факторы и резервы роста производительности труда.

Практические (семинарские) занятия

| № п/п | Содержание занятия |
|--------------|---|
| 1 | Классификация затрат рабочего времени |
| 2 | Экономическая эффективность мероприятий НОТ |
| 3 | Расчет норм труда для рабочих сидельщиков |
| 4 | Разработка нормативов времени |
| 5 | Тарификация работ и рабочих |
| 6 | Расчет норм труда на токарные работы по дифференцированным нормативам |
| 7 | Расчет заработной платы |
| 8 | Распределение заработной платы в бригаде |
| 9 | Расчет норм труда на механизированные погрузочно-разгрузочные работы |

| | |
|----|-------------------------------------|
| 10 | Производительность труда |
| 11 | Определение потребности в персонале |

Самостоятельная работа обучающегося

| № п/п | Содержание СРС |
|-------|---|
| 1 | Изучение учебной литературы по теме: «Предмет экономики труда. Особенности труда как объекта исследования. Методы исследования». Ответ на контрольные вопросы |
| 2 | Изучение учебной литературы по теме: «Рынок труда и его модели». Ответ на контрольные вопросы |
| 3 | Изучение учебной литературы по теме: «Занятость населения и безработица». Ответ на контрольные вопросы |
| 4 | Изучение учебной литературы по теме: «Организация труда в обществе, ее основные элементы». Ответ на контрольные вопросы |
| 5 | Изучение учебной литературы по теме: «Изучение затрат рабочего времени». Ответ на контрольные вопросы |
| 6 | Изучение учебной литературы по теме: «Нормативы и нормы по труду». Ответ на контрольные вопросы |
| 7 | Изучение учебной литературы по теме: «Система материального стимулирования работников предприятий». Ответ на контрольные вопросы |
| 8 | Изучение учебной литературы по теме: «Производительность труда и ее значение». Ответ на контрольные вопросы |

Раздел 6. Методические указания и перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине

6.1 Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

Методические рекомендации к разработке самостоятельной работы — электронной презентации

Приступая к подготовке письменной работы в виде электронной презентации необходимо исходить из целей презентации и условий ее прочтения, как правило, такую работу обучающиеся представляют преподавателю на проверку по электронной почте, что исключает возможность дополнительных комментариев и пояснений к представленному материалу.

По согласованию с преподавателем, материалы презентации обучающийся может представить на CD/DVD-диске (USB флэш-диске). Электронные презентации выполняются в программе MS PowerPoint в виде слайдов в следующем порядке:

- титульный лист с заголовком темы и автором исполнения презентации;
- план презентации (5-6 пунктов - это максимум);
- основная часть (не более 10 слайдов);
- заключение (вывод);

Общие требования к стилевому оформлению презентации:

- дизайн должен быть простым и лаконичным;
- основная цель - читаемость, а не субъективная красота. При этом не надо впадать в другую крайность и писать на белых листах черными буквами – не у всех это получается стильно;
- цветовая гамма должна состоять не более чем из двух-трех цветов;

- всегда должно быть два типа слайдов: для титульных, планов и т.п. и для основного текста;
- размер шрифта должен быть: 24 пункта (заголовки), 18 пунктов (обычный текст);
- текст должен быть свернут до ключевых слов и фраз. Полные развернутые предложения на слайдах таких презентаций используются только при цитировании. При необходимости, в поле «Заметки к слайдам» можно привести краткие комментарии или пояснения.
- каждый слайд должен иметь заголовок;
- все слайды должны быть выдержаны в одном стиле;
- на каждом слайде должно быть не более трех иллюстраций;
- слайды должны быть пронумерованы с указанием общего количества слайдов;
- использовать встроенные эффекты анимации можно только, когда без этого не обойтись. Обычно анимация используется для привлечения внимания слушателей (например, последовательное появление элементов диаграммы).
- списки на слайдах не должны включать более 5-7 элементов. Если элементов списка все-таки больше, их лучше расположить в две колонки. В таблицах не должно быть более четырех строк и четырех столбцов – в противном случае данные в таблице будут очень мелкими и трудно различимыми.

Методические рекомендации по подготовке к экзамену

При подготовке к экзамену обучающийся должен повторно изучить конспекты лекций и рекомендованную литературу, просмотреть решения основных задач, решенных самостоятельно и на семинарах и включенных в контрольную работу, а также составить письменные ответы на все вопросы, вынесенные на экзамен. В течение семестра обучающиеся осуществляют учебные действия на лекционных занятиях, решают практические задачи по указанию преподавателя, готовятся к каждому семинару, повторяют основные понятия, которыми обозначаются данные явления. Характер и количество задач, решаемых на семинарских занятиях, определяются преподавателем, ведущим занятия. Контроль эффективности самостоятельной работы обучающийся осуществляется путем проверки их конспектов по изучению литературных источников, проверки решения ими учебных заданий и практических задач, предусмотренных для самостоятельной отработки. Количество задач, предлагаемых для самостоятельной работы, определяются их сложностью и с учетом соотношения часов аудиторной и самостоятельной работы. Выполнение всех самостоятельных домашних заданий является необходимым условием допуска к экзамену по теоретическому курсу. Преподавание и изучение учебной дисциплины осуществляется в виде лекций и семинарских, практических занятий, групповых и индивидуальных консультаций, самостоятельной работы обучающихся.

Методические рекомендации в период работы на лекционных занятиях.

Основу теоретического обучения обучающихся составляют лекции. Они дают систематизированные знания о наиболее сложных и актуальных проблемах взаимного влияния людей в деятельности и общении. На лекциях особое внимание уделяется не только усвоению изучаемых проблем, но и стимулированию их активной познавательной деятельности, творческого мышления, развитию научного мировоззрения, профессионально-значимых свойств и качеств.

Осуществляя учебные действия на лекционных занятиях, обучающиеся должны внимательно воспринимать действия преподавателя, запоминать складывающиеся образы, мыслить, добиваться понимания изучаемого предмета, применения знаний на практике, при решении учебно-профессиональных задач. Обучающиеся должны аккуратно вести конспект. В случае недопонимания какой-либо части предмета следует задать вопрос в установленном порядке преподавателю. В процессе работы на лекции

необходимо так же выполнять в конспектах модели изучаемого предмета (рисунки, схемы, чертежи и т.д.), которые использует преподаватель. Лекционное занятие должно быть содержательным, проблемным, диалоговым, интересным, эффективным, отличаться новизной рассмотрения учебных вопросов.

Обучающимся, изучающим дисциплину, рекомендуется расширять, углублять, закреплять усвоенные знания во время самостоятельной работы, особенно при подготовке к семинарским занятиям, изучать и конспектировать не только обязательную, но и дополнительную литературу.

Методические рекомендации по подготовке к практическим занятиям.

По наиболее сложным проблемам учебной дисциплины проводятся семинарские занятия. Их главной задачей является углубление и закрепление теоретических знаний, формирование и развитие у них умений и навыков применения знаний для успешного решения прикладных задач. Семинарское занятие проводится в соответствии с планом. В плане указываются тема, время, место, цели и задачи семинара, тема доклада и реферативного сообщения, обсуждаемые вопросы.

Подготовка обучающихся к семинару включает:

- заблаговременное ознакомление с планом семинара;
- изучение рекомендованной литературы и конспекта лекций;
- подготовку полных и глубоких ответов по каждому вопросу, выносимому для обсуждения;
- подготовку доклада, реферата по указанию преподавателя;
- заблаговременное решение учебно-профессиональных задач к семинару.

При проведении семинарских занятий уделяется особое внимание заданиям, предполагающим не только воспроизведение знаний, но и направленных на развитие у них практических умений и навыков, а также творческого мышления, научного мировоззрения, профессиональных представлений и способностей.

Обучающиеся должны быть готовыми к контрольным опросам на каждом учебном занятии. Одобряется и поощряется инициативные выступления с докладами и рефератами по темам семинарских занятий.

Методические рекомендации по организации самостоятельной работы по изучению литературных источников. При организации самостоятельной работы, следует обратить особое внимание на регулярность изучения основной и дополнительной литературы, конспекта лекций, а также выполнения домашних заданий. В период изучения литературных источников необходимо так же вести конспект. В случае затруднений необходимо обратиться к преподавателю за разъяснениями.

Методические рекомендации по подготовке докладов, фиксированных выступлений и рефератов к семинарам

При подготовке к докладу на семинаре по теме, указанной преподавателем, обучающиеся должны ознакомиться не только с основной, но и дополнительной литературой, а также с последними публикациями по этой тематике в сети Интернет. Необходимо подготовить текст доклада и иллюстративный материал в виде презентации. Доклад должен включать введение, основную часть и заключение. На доклад отводится **15-20** минут учебного времени. Он должен быть научным, конкретным, определенным, глубоко раскрывать проблему и пути ее решения. Особенно следует обратить внимание на безусловную обязательность решения домашних задач, указанных преподавателем к семинару.

6.2 Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся

Обучающиеся, изучающие учебную дисциплину, должны проявлять целеустремленность, старание, добросовестность в изучении закономерностей исторического процесса, анализа исторической ситуации, оценке прошлого и настоящего нашей страны.

В период самостоятельной работы по освоению дисциплины «Экономики и социологии труда» обучающиеся по каждой теме учебно-тематического плана должны:

- изучать тексты учебников и учебных пособий;
- строить структурно-логические схемы изученного учебного материала;
- работать со словарями и справочниками;
- изучать учебные пособия из электронных библиотек,
- просматривать видео-лекцию;
- готовить доклады и сообщения к семинарскому или практическому занятию;
- решать учебно-профессиональные задачи к практическому занятию.

Основными видами внеаудиторной самостоятельной работы при изучении данного предмета являются: решение задач, предложенных ниже для самостоятельной разработки и в сборниках задач, рекомендованных преподавателем; чтение основной и дополнительной литературы (в соответствии с перечнем основной и дополнительной литературы, необходимой для освоения дисциплины) по указанию преподавателя, а также с использованием Интернета; изучение конспектов; учебно-исследовательская работа под руководством преподавателя; повторная работа над учебным материалом, подготовка докладов для выступления на семинарах, выполнение домашних заданий.

Раздел 7. Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины

Основная литература

1. Экономика : учебное пособие / Р. А. Галиахметов, Н. Г. Соколова, Э. Н. Тихонова [и др.] ; под редакцией Р. А. Галиахметова. — Москва : Ай Пи Ар Медиа, 2021. — 370 с. — ISBN 978-5-4497-0762-8. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/99375.html>
2. Экономика и социология труда : учебник / К. В. Воденко, С. И. Самыгин, Ю. Ю. Волков [и др.] ; под редакцией К. В. Воденко. — 2-е изд. — Москва : Дашков и К, Наука-Спектр, 2019. — 310 с. — ISBN 978-5-394-03496-1. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/85488.html>
3. Экономика предприятия: теория и практика : учебное пособие / А. Е. Кисова, А. А. Шпиганович, К. В. Барсукова, И. А. Черникова. — 2-е изд. — Липецк, Саратов : Липецкий государственный технический университет, Профобразование, 2021. — 149 с. — ISBN 978-5-00175-032-1, 978-5-4488-0982-8. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/101616.html>
4. Экономика труда [Электронный ресурс]: учебное пособие для студентов бакалавров, обучающихся по направлению подготовки «Экономика» / Е.Б. Ермишина. — Электрон. текстовые данные. — Краснодар, Саратов: Южный институт менеджмента, Ай Пи Эр Медиа, 2017. — 106 с. — 978-5-93926-306-1. — Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/72411.html>

5. Тощенко, Ж. Т. Социология труда : учебник для студентов вузов, обучающихся по специальностям «Социология» и «Экономика труда» / Ж. Т. Тощенко. — Москва : ЮНИТИ-ДАНА, 2017. — 423 с. — ISBN 978-5-238-01435-7. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/81682.html>

Дополнительная литература

1. Бевзюк, Е. А. Регламентация и нормирование труда : учебное пособие для бакалавров / Е. А. Бевзюк, С. В. Попов. — 3-е изд. — Москва : Дашков и К, Ай Пи Эр Медиа, 2021. — 211 с. — ISBN 978-5-394-04231-7. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/102279.html>
2. Безопасность труда: несчастные случаи на производстве и профессиональные заболевания / составители А. Б. Булгаков. — Благовещенск : Амурский государственный университет, 2020. — 117 с. — ISBN 2227-8397. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/103844.html>
3. Валько, Д. В. Экономика труда : учебное пособие / Д. В. Валько, Е. А. Постников. — 2-е изд. — Челябинск, Саратов : Южно-Уральский институт управления и экономики, Ай Пи Эр Медиа, 2019. — 186 с. — ISBN 978-5-4486-0647-2. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/81503.html>

Раздел 8. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», необходимых для освоения дисциплины

1. <https://minfin.gov.ru/ru/> - МИНФИН России
2. <https://www.economy.gov.ru/> - Министерство экономического развития Российской Федерации
3. <https://mintrud.gov.ru/> - Министерство труда и социальной защиты
4. <https://www.minfin.ru/ru/statistics/> База статистических данных «Финансово-экономические показатели РФ» -
5. <http://ecsocman.hse.ru/net/> - федеральный образовательный портал ЭСМ

Раздел 9. Перечень информационных технологий, включая перечень программного обеспечения и информационных справочных систем

1. Microsoft Internet Explorer (или другой браузер).
2. Microsoft Windows XP и выше.
3. Microsoft Office 2007 и выше.

В качестве информационной базы рекомендуется использовать библиотечные поисковые системы <http://biblioclub.ru/> - Университетская библиотека Online и полнотекстовую электронную библиотечную систему ЭБС «IPRbooks»), в коллекции которых собраны электронные учебники, справочные и учебные пособия, общеобразовательные и просветительские издания.

При изучении студентами дисциплины используются следующие технологии:

- технологии проблемного обучения (проблемные лекции, проводимые в форме диалога, решение учебно-профессиональных задач на семинарских и практических занятиях;

игровые технологии (проведение тренингов, деловых игр, «интеллектуальных разминок», «мозговых штурмов», реконструкций функционального взаимодействия личностей в рамках семинарских занятий); интерактивные технологии (проведение лекций диалогов, коллективное обсуждение различных подходов к решению той или иной учебно-профессиональной задачи);

- информационно-коммуникативные образовательные технологии (моделирование изучаемых явлений, презентация учебных материалов) и элементы технологий проектного обучения.

Для выполнения моделирования необходимы пакет прикладных программ Microsoft Office Point, MS office XP, Wi-Fi, информационно-правовое обеспечение «Гарант», справочная правовая система «Консультант Плюс», программное обеспечение «1С».

Раздел 10. Описание материально-технической базы, необходимой для осуществления образовательного процесса по дисциплине

Учебные занятия по предмету проводятся в специализированной учебной аудитории. Аудитория оснащена специализированной методической и справочной литературой, раздаточным материалом, плакатами соответствующего содержания. В процессе чтения лекций, проведения семинарских и практических занятий используются комплект слайдов, интерактивная доска Star Boarc, проектор мультимедийный, компьютер с доступом к сети Интернет, комплект лицензионного программного обеспечения.

Раздел 11. Особенности реализации дисциплины для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья

Обучение инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья осуществляется в соответствии с: Порядком организации и осуществления образовательной деятельности по образовательным программам - программам бакалавриата, программам специалитета, программам магистратуры (Приказ Минобрнауки России от 19.12.2013г.).

Методическими рекомендациями по организации образовательного процесса для обучения инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья в образовательных организациях высшего образования, в том числе оснащенности образовательного процесса (утверждены заместителем Министра образования и науки РФ А. А. Климовым от 08.04.2014 г. № АК-44/05вн).

Для обеспечения образования инвалидов и обучающихся с ограниченными возможностями здоровья разрабатывается адаптированная образовательная программа, индивидуальный учебный план с учетом особенностей их психофизического развития и состояния здоровья, в частности применяется индивидуальный подход к освоению дисциплины, индивидуальные задания: рефераты, письменные работы и, наоборот, только устные ответы и диалоги, индивидуальные консультации, использование диктофона и других записывающих средств для воспроизведения лекционного и семинарского материала.

В целях обеспечения обучающихся инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья библиотека комплектует фонд основной учебной литературой,

адаптированной к ограничению их здоровья, предоставляет возможность удаленного использования электронных образовательных ресурсов, доступ к которым организован в ОЧУ ВО «Еврейский университет». В библиотеке проводятся индивидуальные консультации для данной категории пользователей, оказывается помощь в регистрации и использовании сетевых и локальных электронных образовательных ресурсов, предоставляются места в читальном зале, оборудованные программами не визуального доступа к информации, экранными увеличителями и техническими средствами усиления остаточного зрения.

Раздел 12. Фонд оценочных средств для проведения текущего контроля и промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине

Фонд оценочных средств – комплект методических материалов, нормирующих процедуры оценивания результатов обучения, т.е. установления соответствия учебных достижений запланированным результатам обучения и требованиям образовательных программ, рабочих программ модулей (дисциплин).

Фонд оценочных средств сформирован на основе ключевых принципов оценивания:

- валидности: объекты оценки должны соответствовать поставленным целям обучения;
- надежности: использование единообразных стандартов и критериев для оценивания достижений;
- объективности: разные обучающиеся должны иметь равные возможности добиться успеха.

Основными параметрами и свойствами ФОС являются:

- предметная направленность (соответствие предмету изучения конкретной учебной дисциплины);
- содержание (состав и взаимосвязь структурных единиц, образующих содержание теоретической и практической составляющих учебной дисциплины);
- объем (количественный состав оценочных средств, входящих в ФОС);
- качество оценочных средств и ФОС в целом, обеспечивающее получение объективных и достоверных результатов при проведении контроля с различными целями.

Перечень оценочных средств по дисциплине

| № п/п | Наименование оценочного средства | Краткая характеристика оценочного средства | Представление оценочного средства в фонде |
|--------------|---|--|--|
| 1 | Собеседование | Средство контроля, организованное как специальная беседа преподавателя с обучающимся на темы, связанные с изучаемой дисциплиной, и рассчитанное на выяснение объема знаний обучающегося по определенному разделу, теме, проблеме | Вопросы по разделам/темам дисциплины |
| 2 | Компьютерное тестирование | Система стандартизированных заданий, позволяющая автоматизировать процедуру измерения уровня знаний и умений обучающегося | Фонд тестовых заданий |

| | | | |
|---|---------|--|------------------------------|
| 3 | экзамен | Средство промежуточного контроля усвоения разделов дисциплины, организованное в виде собеседования преподавателя и обучающегося. | Перечень вопросов к экзамену |
|---|---------|--|------------------------------|

| Компетенции | Этап (уровень) освоения компетенции | Планируемые результаты обучения (показатели достижения заданного уровня освоения компетенций) | | | Шкала оценивания освоения компетенции | | | |
|--|-------------------------------------|---|----------|---|--|--|---|--|
| | | | | | Зачтено | | | Не зачтено |
| | | | | | Отлично | Хорошо | Удовлетворительно | Неудовлетворительно |
| Способность использовать основы экономических знаний в различных сферах деятельности (ОК-3); | Базовый уровень ОК-3б | ЗНАТЬ | ОК-3б-31 | Основы экономических знаний | Обучающийся свободно знает задачи и проблемы дисциплины | Обучающийся знает задачи и проблемы дисциплины | Обучающийся частично знает задачи и проблемы дисциплины | Обучающийся не знает задач и проблем дисциплины |
| | | | ОК-3б-32 | основы НОТ, предмет экономики труда. Особенности труда как объекта исследования. Методы исследования. | Обучающийся свободно знает задачи и проблемы дисциплины | Обучающийся знает задачи и проблемы дисциплины | Обучающийся частично знает задачи и проблемы дисциплины | Обучающийся не знает задач и проблем дисциплины |
| | | УМЕТЬ | ОК-3б-у1 | Использовать основы экономических знаний | Обучающийся свободно применяет методы дисциплины и решает задачи | Обучающийся применяет методы дисциплины и решает задачи, возможны небольшие ошибки | Обучающийся допускает существенные ошибки при применении методов дисциплины и решении задач | Обучающийся не умеет применять методы дисциплины и решать задачи |
| | | | ОК-3б-у2 | использовать основы расчетов показателей уровня жизни населения, труда как экономического объекта. | Обучающийся свободно применяет методы дисциплины и решает задачи | Обучающийся применяет методы дисциплины и решает задачи, возможны небольшие ошибки | Обучающийся допускает существенные ошибки при применении методов дисциплины и решении задач | Обучающийся не умеет применять методы дисциплины и решать задачи |

| | | | | | | | | |
|--|---------------------------------|---------|----------|--|--|--|---|--|
| | | ВЛАДЕТЬ | ОК-3б-в1 | навыками использования экономических знаний | Обучающийся свободно владеет навыками дисциплины | Обучающийся владеет навыками дисциплины | Обучающийся частично владеет навыками дисциплины | Обучающийся не владеет навыками дисциплины |
| | | | ОК-3б-в2 | навыками использования основ экономики труда и социологии труда | Обучающийся свободно владеет навыками дисциплины | Обучающийся владеет навыками дисциплины | Обучающийся частично владеет навыками дисциплины | Обучающийся не владеет навыками дисциплины |
| | Повышенный уровень ОК-3п | ЗНАТЬ | ОК-3п-з1 | экономические расчеты показателей труда, уровня жизни населения | Обучающийся свободно знает задачи и проблемы дисциплины | Обучающийся знает задачи и проблемы дисциплины | Обучающийся частично знает задачи и проблемы дисциплины | Обучающийся не знает задач и проблем дисциплины |
| | | | ОК-3п-з2 | теоретические основы экономики труда, рынка труда, занятости и безработицы населения | Обучающийся свободно знает задачи и проблемы дисциплины | Обучающийся знает задачи и проблемы дисциплины | Обучающийся частично знает задачи и проблемы дисциплины | Обучающийся не знает задач и проблем дисциплины |
| | | УМЕТЬ | ОК-3п-у1 | использовать экономические расчеты показателей труда, уровня жизни населения | Обучающийся свободно применяет методы дисциплины и решает задачи | Обучающийся применяет методы дисциплины и решает задачи, возможны небольшие ошибки | Обучающийся допускает существенные ошибки при применении методов дисциплины и решении задач | Обучающийся не умеет применять методы дисциплины и решать задачи |
| | | | ОК- | использовать основы | Обучающийся свободно применяет | Обучающийся применяет | Обучающийся допускает | Обучающийся не умеет применять методы |

| | | | | | | | | |
|--|-----------------------|---------|-----------|--|---|--|---|---|
| | | ВЛАДЕТЬ | 3п-у2 | экономики труда, рынка труда, занятости и безработицы населения | методы дисциплины и решает задачи | методы дисциплины и решает задачи, возможны небольшие ошибки | существенные ошибки при применении методов дисциплины и решении задач | дисциплины и решать задачи |
| | | | ОК-3п-в1 | владеть экономическим и расчетами показателей труда, уровня жизни населения | Обучающийся свободно владеет навыками дисциплины | Обучающийся владеет навыками дисциплины | Обучающийся частично владеет навыками дисциплины | Обучающийся не владеет навыками дисциплины |
| | | | ОК-3п-в2 | навыками основ экономики труда, рынка труда, занятости и безработицы населения | Обучающийся свободно владеет навыками дисциплины | Обучающийся владеет навыками дисциплины | Обучающийся частично владеет навыками дисциплины | Обучающийся не владеет навыками дисциплины |
| Способность собрать и проанализировать исходные данные, необходимые для расчёта экономических и социально-экономических | Базовый уровень ПК-1б | Знать | ПК-1б-3-1 | основы сбора исходных данных для изучения затрат рабочего времени, норм труда и нормативов | Обучающийся свободно знает задачи и проблемы дисциплины | Обучающийся знает задачи и проблемы дисциплины | Обучающийся частично знает задачи и проблемы дисциплины | Обучающийся не знает задач и проблем дисциплины |
| | | | ПК-1б-3-2 | методы сбора исходных данных для расчёта нормативов и норм труда, | Обучающийся свободно знает задачи и проблемы дисциплины | Обучающийся знает задачи и проблемы дисциплины | Обучающийся частично знает задачи и проблемы дисциплины | Обучающийся не знает задач и проблем дисциплины |

| | | | | | | | | | | |
|--|--|--|-------------------------|----------------|-----------|--|--|--|---|--|
| их показателей, характеризующих деятельность хозяйствующих субъектов (ПК-1) | | | затрат рабочего времени | | | | | | | |
| | | | | Уметь | ПК-16-У-1 | осуществлять сбор исходных данных для изучения затрат рабочего времени, норм труда и нормативов | Обучающийся свободно знает задачи и проблемы дисциплины | Обучающийся знает задачи и проблемы дисциплины | Обучающийся частично знает задачи и проблемы дисциплины | Обучающийся не знает задач и проблем дисциплины |
| | | | | | ПК-16-У-2 | использовать методы сбора исходных данных для расчёта нормативов и норм труда, затрат рабочего времени | Обучающийся свободно применяет методы дисциплины и решает задачи | Обучающийся применяет методы дисциплины и решает задачи, возможны небольшие ошибки | Обучающийся допускает существенные ошибки при применении методов дисциплины и решении задач | Обучающийся не умеет применять методы дисциплины и решать задачи |
| | | | | Владеть | ПК-16-В-1 | навыками сбора исходных данных для изучения затрат рабочего времени, норм труда и нормативов | Обучающийся свободно владеет навыками дисциплины | Обучающийся владеет навыками дисциплины | Обучающийся частично владеет навыками дисциплины | Обучающийся не владеет навыками дисциплины |
| | | | | | ПК-16-В-2 | методами сбора исходных данных для расчёта нормативов и норм труда, затрат рабочего времени | Обучающийся свободно владеет навыками дисциплины | Обучающийся владеет навыками дисциплины | Обучающийся частично владеет навыками дисциплины | Обучающийся не владеет навыками дисциплины |

| | | | | | | | | |
|--|---------------------------------|-------|-----------|---|--|--|---|--|
| | Повышенный уровень ПК-1п | ЗНАТЬ | ПК-1п-3-1 | теоретические основы сбора исходных данных для изучения затрат рабочего времени, норм труда и нормативов | Обучающийся свободно знает задачи и проблемы дисциплины | Обучающийся знает задачи и проблемы дисциплины | Обучающийся частично знает задачи и проблемы дисциплины | Обучающийся не знает задач и проблем дисциплины |
| | | | ПК-1п-3-2 | теоретические основы анализа исходных данных для расчёта нормативов и норм труда, затрат рабочего времени | Обучающийся свободно знает задачи и проблемы дисциплины | Обучающийся знает задачи и проблемы дисциплины | Обучающийся частично знает задачи и проблемы дисциплины | Обучающийся не знает задач и проблем дисциплины |
| | | УМЕТЬ | ПК-1п-У-1 | использовать теоретические основы сбора исходных данных для изучения затрат рабочего времени, норм труда и нормативов | Обучающийся свободно применяет методы дисциплины и решает задачи | Обучающийся применяет методы дисциплины и решает задачи, возможны небольшие ошибки | Обучающийся допускает существенные ошибки при применении методов дисциплины и решении задач | Обучающийся не умеет применять методы дисциплины и решать задачи |
| | | | ПК-1п-У-2 | использовать теоретические основы анализа исходных данных для расчёта нормативов и | Обучающийся свободно владеет навыками дисциплины | Обучающийся владеет навыками дисциплины | Обучающийся частично владеет навыками дисциплины | Обучающийся не владеет навыками дисциплины |

| | | | | | | | | |
|--|-----------------------|---------|------------|---|---|--|---|---|
| | | | | норм труда, затрат рабочего времени | | | | |
| | | ВЛАДЕТЬ | ПК-1п-В-1 | Навыками проведения анализа исходных данных для изучения затрат рабочего времени, норм труда и нормативов | Обучающийся свободно владеет навыками дисциплины | Обучающийся владеет навыками дисциплины | Обучающийся частично владеет навыками дисциплины | Обучающийся не владеет навыками дисциплины |
| | | | ПК-1п-В-2 | методами анализа исходных данных для расчёта нормативов и норм труда, затрат рабочего времени | Обучающийся свободно владеет навыками дисциплины | Обучающийся владеет навыками дисциплины | Обучающийся частично владеет навыками дисциплины | Обучающийся не владеет навыками дисциплины |
| способность выполнять необходимые для составления экономических разделов планов расчеты, обосновывать их и представлять результаты | Базовый уровень ПК-3б | ЗНАТЬ | ПК-23б-3-1 | требования к составлению расчетов показателей по производительности труда, системы материального стимулирования в организации и ее применение | обучающийся свободно знает задачи и проблемы дисциплины | обучающийся знает задачи и проблемы дисциплины | обучающийся частично знает задачи и проблемы дисциплины | обучающийся не знает задач и проблем дисциплины |
| | | | ПК- | Систему | обучающийся | обучающийся | обучающийся | обучающийся не знает |

| | | | | | | | | |
|---|-----------|--|----------|--|--|--|---|--|
| работы в соответствии с принятыми в организации стандартами (ПК - 3) | | | 3б-3-2 | расчетов по видам и оплате труда с персоналом, показателей по движение персонала в организации, сущности и принципы организации оплаты труда персонала с организации | свободно знает задачи и проблемы дисциплины | знает задачи и проблемы дисциплины | частично знает задачи и проблемы дисциплины | задач и проблем дисциплины |
| | УМЕТ Ь | | ПК-3б-у1 | Планировать и анализировать мероприятия по проведению оценки производительности труда, системы материального стимулирования в организации и ее применение | обучающийся свободно применяет методы дисциплины и решает задачи | обучающийся применяет методы дисциплины и решает задачи, возможны небольшие ошибки | обучающийся допускает существенные ошибки при применении методов дисциплины и решении задач | обучающийся не умеет применять методы дисциплины и решать задачи |
| | | | ПК-3б-у2 | выполнять необходимые расчеты по видам и оплате труда с персоналом, показателей по движение | обучающийся свободно знает задачи и проблемы дисциплины | обучающийся знает задачи и проблемы дисциплины | обучающийся частично знает задачи и проблемы дисциплины | обучающийся не знает задач и проблем дисциплины |

| | | | | | | | | |
|--|--|---------|-----------|---|---|--|---|---|
| | | | | персонала в организации, сущности и принципы организации оплаты труда персонала с организации | | | | |
| | | ВЛАДЕТЬ | ПК-36-В-1 | методами и приемами расчета производительности труда, системы материального стимулирования в организации и ее применение | обучающийся свободно владеет навыками дисциплины | обучающийся владеет навыками дисциплины | обучающийся частично владеет навыками дисциплины | обучающийся не владеет навыками дисциплины |
| | | | ПК-36-В-2 | Методикой проведения расчетов по видам и оплате труда с персоналом, показателей по движение персонала в организации, сущности и принципы организации оплаты труда персонала с организации | обучающийся свободно знает задачи и проблемы дисциплины | обучающийся знает задачи и проблемы дисциплины | обучающийся частично знает задачи и проблемы дисциплины | обучающийся не знает задач и проблем дисциплины |

| | | | | | | | | |
|--|---------------------------------|-------|-----------|---|--|--|---|--|
| | Повышенный уровень ПК-3п | ЗНАТЬ | ПК-3п-3-1 | официальные методические документы, регламентирующие НОТ, производительность труда, расчеты по заработной плате с персоналом | обучающийся свободно знает задачи и проблемы дисциплины | обучающийся знает задачи и проблемы дисциплины | обучающийся частично знает задачи и проблемы дисциплины | обучающийся не знает задач и проблем дисциплины |
| | | | ПК-3п-3-2 | требования, а также договора, регулирующие взаимоотношения между персоналом организации и руководством организации, по вопросу расчетов показателей по движению контингента | обучающийся свободно знает задачи и проблемы дисциплины | обучающийся знает задачи и проблемы дисциплины | обучающийся частично знает задачи и проблемы дисциплины | обучающийся не знает задач и проблем дисциплины |
| | | УМЕТЬ | ПК-3п-У-1 | анализировать и содержательно интерпретировать документы, регламентирующие НОТ, производительность труда, расчеты по | обучающийся свободно применяет методы дисциплины и решает задачи | обучающийся применяет методы дисциплины и решает задачи, возможны небольшие ошибки | обучающийся допускает существенные ошибки при применении методов дисциплины и решении задач | обучающийся не умеет применять методы дисциплины и решать задачи |

| | | | | | | | | |
|--|--|---------|-----------|---|---|--|---|---|
| | | | | заработной плате с персоналом | | | | |
| | | | ПК-3п-У-2 | Определять различные виды регулирующие взаимоотношения между персоналом организации и руководством организации, по вопросу расчетов показателей по движению контингента | обучающийся свободно знает задачи и проблемы дисциплины | обучающийся знает задачи и проблемы дисциплины | обучающийся частично знает задачи и проблемы дисциплины | обучающийся не знает задач и проблем дисциплины |
| | | ВЛАДЕТЬ | ПК-3п-В-1 | приемами расчета и анализа уровня жизни населения, качества жизни населения, уровня занятости населения и безработицы, производительности труда, а также расчеты по заработной плате с персоналом | обучающийся свободно владеет навыками дисциплины | обучающийся владеет навыками дисциплины | обучающийся частично владеет навыками дисциплины | обучающийся не владеет навыками дисциплины |

| | | | | | | | | |
|--|--|--|-----------|---|--|---|--|--|
| | | | ПК-3п-В-2 | <p>навыками представления регулирующих взаимоотношения между персоналом организации и руководством организации, по вопросу расчетов показателей по движению контингента</p> | <p>обучающийся свободно знает задачи и проблемы дисциплины</p> | <p>обучающийся знает задачи и проблемы дисциплины</p> | <p>обучающийся частично знает задачи и проблемы дисциплины</p> | <p>обучающийся не знает задач и проблем дисциплины</p> |
|--|--|--|-----------|---|--|---|--|--|

Этапы формирования компетенций в процессе изучения дисциплин

Текущий контроль в семестре проводится с целью обеспечения своевременной обратной связи, для коррекции обучения, активизации самостоятельной работы обучающихся.

Промежуточная аттестация предназначена для объективного подтверждения и оценивания достигнутых результатов обучения после завершения изучения дисциплины. Промежуточная аттестация по дисциплине проводится в форме зачета с оценкой.

Экзамен. Экзамен, проводится согласно расписанию зачетно- экзаменационной сессии. До экзамена не допускаются обучающиеся, не сдавшие хотя бы одну из трех текущих аттестаций (тестирований). Экзамен может быть выставлен автоматически, по результатам текущих контролей и достижений, продемонстрированных обучающийся на практических занятиях (при решении заданий, при участии в деловой игре, дискуссиях, тренингах, круглых столах).

Проведение экзамена состоит из двух этапов:

– Ответ на вынесенные заранее вопросы в билете (2 вопроса из утвержденного перечня, по заранее подготовленным и утвержденным на кафедре билетам)

– Ответа на дополнительные вопросы

Обучающийся получает билет от преподавателя, готовится 30 минут, делает вспомогательные записи для успешного ответа и выходит отвечать. В ходе ответа преподаватель может задавать дополнительные вопросы, касающиеся основных вопросов.

По результатам преподаватель выставляет обучающийся оценку за экзамен

Критерии оценки практических заданий, заданий для самостоятельной работы:

- полнота и точность выявления характеристик,
- стиль изложения материала,
- детальность и конкретность описания,
- оригинальность примеров,
- правильность использования категориального аппарата,
- полнота выявления показателей,
- использование научной терминологии,
- наглядность и ясность схем,
- количество представленных способов,
- правильность примеров,
- аргументированность выводов,
- детальность описания,
- точность объяснений,
- качество оформления работы.

Критерии оценки учебных действий обучающихся (выступление с докладом, рефератом, по обсуждаемому вопросу) на семинарах

| Оценка | Характеристики ответа обучающихся на БАЗОВОМ УРОВНЕ | Характеристики ответа обучающихся на ПОВЫШЕННОМ УРОВНЕ |
|--------------------------|--|--|
| Отлично | <ul style="list-style-type: none"> - обучающийся глубоко и всесторонне усвоил проблему; - последовательно и грамотно его излагает; - опираясь на знания основной и дополнительной литературы, обосновывает и аргументирует выдвигаемые им идеи; - делает выводы и обобщения; - свободно владеет понятиями дисциплины. | <ul style="list-style-type: none"> - обучающийся глубоко и всесторонне усвоил проблему, учитывал положения законодательства и финансовых показателей; - уверенно, логично, последовательно и грамотно его излагает; - опираясь на знания основной и дополнительной литературы, - тесно привязывает усвоенные научные положения с практической деятельностью; умело обосновывает и аргументирует выдвигаемые им идеи; - делает квалифицированные выводы и обобщения; |
| Хорошо | <ul style="list-style-type: none"> - обучающийся твердо усвоил тему, по существу излагает ее, опираясь на знания основной литературы; - не допускает существенных неточностей; - делает выводы и обобщения; - владеет системой понятий дисциплины. | <ul style="list-style-type: none"> обучающийся твердо усвоил тему, грамотно и по существу излагает ее, опираясь на знания основной и дополнительной литературы; не допускает существенных неточностей в анализе проблем; - увязывает усвоенные знания с практической деятельностью; - аргументирует научные положения; - делает квалифицированные выводы и обобщения; владеть на высококвалифицированном уровне системой понятий дисциплины. |
| Удовлетворительно | <ul style="list-style-type: none"> - тема раскрыта недостаточно четко и полно, то есть обучающийся освоил проблему, по существу излагает ее, опираясь на знания только основной литературы; допускает несущественные ошибки и неточности; - затрудняется в формулировании выводов и обобщений; частично владеет системой понятий дисциплины. | <ul style="list-style-type: none"> - тема раскрыта недостаточно четко и полно, то есть обучающийся освоил проблему, по существу излагает ее, опираясь на знания только основной и дополнительной литературы; - допускает несущественные ошибки и неточности в анализе проблем; испытывает затруднения в практическом применении знаний; слабо аргументирует научные положения; - затрудняется в формулировании выводов и обобщений; частично владеет на высококвалифицированном уровне системой понятий дисциплины. |

| | | |
|----------------------------|---|--|
| Неудовлетворительно | <ul style="list-style-type: none"> - обучающийся не усвоил значительной части проблемы; - допускает существенные ошибки и неточности при рассмотрении ее; - не формулирует выводов и обобщений; - не владеет системой понятий дисциплины. | <ul style="list-style-type: none"> - обучающийся не усвоил значительной части проблемы; - допускает существенные ошибки и неточности при рассмотрении ее; - испытывает трудности в практическом применении знаний; - не может аргументировать научные положения; - не формулирует квалифицированных выводов и обобщений; - не владеет на высококвалифицированном уровне системой понятий дисциплины. |
|----------------------------|---|--|

Критерии оценки учебных действий обучающихся по решению учебно-профессиональных задач на практических занятиях.

| Оценка | Характеристики ответа обучающихся на БАЗОВОМ УРОВНЕ | Характеристики ответа обучающихся на ПОВЫШЕННОМ УРОВНЕ |
|----------------------------|---|--|
| Отлично | обучающийся самостоятельно и правильно решил учебно-профессиональную задачу или задание | обучающийся самостоятельно и правильно решил учебно-профессиональную задачу или задание, уверенно, логично, последовательно и аргументировано излагал свое решение, используя соответствующие понятия, ссылаясь на нормативно-правовую базу. |
| Хорошо | обучающийся самостоятельно и в основном правильно решил учебно-профессиональную задачу или задание | обучающийся самостоятельно и в основном правильно решил учебно-профессиональную задачу или задание, уверенно, логично, последовательно и аргументировано излагал свое решение, используя соответствующие понятия. |
| Удовлетворительно | обучающийся в основном решил учебно-профессиональную задачу или задание, допустил несущественные ошибки | обучающийся в основном решил учебно-профессиональную задачу или задание, допустил несущественные ошибки, слабо аргументировал свое решение, используя в основном соответствующие понятия. |
| Неудовлетворительно | обучающийся не решил учебно-профессиональную задачу или задание. | обучающийся не решил учебно-профессиональную задачу или задание. |

**Критерии оценки учебных действий обучающихся по решению задач
Перечень заданий обучающимся по созданию моделей изучаемых явлений**

| Оценка | Характеристики ответа обучающихся на БАЗОВОМ УРОВНЕ | Характеристики ответа обучающихся на ПОВЫШЕННОМ УРОВНЕ |
|----------------------------|--|---|
| Отлично | обучающийся самостоятельно и правильно построил модель изучаемого предмета, уверенно и аргументировано обосновывал ее, используя соответствующие понятия. | даны исчерпывающие и обоснованные ответы в соответствии с построенной моделью изучаемого предмета (с использованием рациональных методик). |
| Хорошо | самостоятельно и в основном правильно построил модель изучаемого предмета, уверенно и аргументировано обосновывал ее, используя соответствующие понятия. | даны полные, достаточно обоснованные ответы в соответствии с построенной моделью изучаемого предмета (с использованием рациональных методик). |
| Удовлетворительно | обучающийся в основном правильно построил модель изучаемого предмета, допустил несущественные ошибки, слабо аргументировал свое решение, используя в основном соответствующие понятия. | даны в основном правильные ответы в соответствии с построенной моделью изучаемого предмета, но без должной глубины и обоснования, при решении практических задач обучающийся использовал прежний опыт, на уточняющие вопросы даны правильные ответы; при ответах не выделялось главное; ответы были многословными, нечеткими и без должной логической последовательности; на отдельные дополнительные вопросы не даны положительные ответы. |
| Неудовлетворительно | Обучающийся не построил модель изучаемого предмета. | не выполнены требования, предъявляемые к знаниям, оцениваемым "удовлетворительно". |

Критерии оценивания реферата

| |
|--|
| <p>Изложенное понимание реферата как целостного авторского текста определяет критерии его оценки:</p> <ul style="list-style-type: none"> - <i>Новизна текста:</i> <ul style="list-style-type: none"> а) актуальность темы исследования; б) новизна и самостоятельность в постановке проблемы, формулирование нового аспекта известной проблемы в установлении новых связей (межпредметных, внутрипредметных, интеграционных); в) умение работать с исследованиями, критической литературой, систематизировать и структурировать материал; г) явленность авторской позиции, самостоятельность оценок и суждений; д) стилевое единство текста, единство жанровых черт. - <i>Степень раскрытия сущности вопроса:</i> а) соответствие плана теме реферата; б) соответствие содержания теме и плану реферата; в) полнота и глубина знаний по теме; г) обоснованность способов и методов работы с материалом; е) умение обобщать, делать выводы, сопоставлять различные точки зрения по |
|--|

| | |
|--|--|
| <p>одному вопросу (проблеме).</p> <p>- <i>Обоснованность выбора источников:</i></p> <p>- а) оценка использованной литературы: привлечены ли наиболее известные работы по теме исследования (в т.ч. журнальные публикации последних лет, последние статистические данные, сводки, справки и т.д.).</p> <p>- <i>Соблюдение требований к оформлению:</i> а) насколько верно оформлены ссылки на используемую литературу, список литературы;</p> <p>- б) оценка грамотности и культуры изложения (в т.ч. орфографической, пунктуационной, стилистической культуры), владение терминологией;</p> <p>в) соблюдение требований к объёму реферата.</p> | |
| - Отлично | Оценка «отлично» ставится, если выполнены все требования к написанию и защите реферата: обозначена проблема и обоснована её актуальность, сделан краткий анализ различных точек зрения на рассматриваемую проблему и логично изложена собственная позиция, сформулированы выводы, тема раскрыта полностью, выдержан объём, соблюдены требования к внешнему оформлению, даны правильные ответы на дополнительные вопросы. |
| - Хорошо | Оценка «хорошо» - основные требования к реферату и его защите выполнены, но при этом допущены недочёты. В частности, имеются неточности в изложении материала; отсутствует логическая последовательность в суждениях; не выдержан объём реферата; имеются упущения в оформлении; на дополнительные вопросы при защите даны неполные ответы. |
| - Удовлетворительно | Оценка «удовлетворительно» - имеются существенные отступления от требований к реферированию. В частности: тема освещена лишь частично; допущены фактические ошибки в содержании реферата или при ответе на дополнительные вопросы; во время защиты отсутствует вывод. |
| - Неудовлетворительно | Оценка «неудовлетворительно», продвинутый уровень не достигнут - тема реферата не раскрыта, обнаруживается существенное непонимание проблемы. |

Критерии оценивания тестирования

При тестировании все верные ответы берутся за 100%. Оценка выставляется в соответствии с таблицей:

| | |
|--|---|
| Отличный результат | Выполнение более 90% тестовых заданий |
| Хороший результат | Выполнение от 65% до 90% тестовых заданий |
| Удовлетворительный результат | Выполнение более 50% тестовых заданий |
| Неудовлетворительный результат (продвинутый уровень не достигнут) | Выполнение менее 50% тестовых заданий |

Критерии оценивания результатов освоения дисциплины

Экзамен.

1. Оценка «отлично» ставится в случае, если обучающийся при ответе на все вопросы проявил глубокие, всесторонние и систематические знания теоретического материала; творческие способности в понимании и изложении учебно-программного материала; усвоил взаимосвязь основных понятий, их значение для приобретаемой профессии; полно,

грамотно и последовательно изложил ответы на все основные и дополнительные вопросы и задания.

2. Оценка **«хорошо»** ставится в том случае, если обучающийся показал полное, но недостаточно глубокое знание учебно-программного материала, допустил какие-либо неточности в ответах, но правильно ответил на все основные и дополнительные вопросы и задания, доказал, что способен к самостоятельному пополнению знаний в ходе профессиональной деятельности.

3. Оценка **«удовлетворительно»** ставится в том случае, если обучающийся показал поверхностные знания учебно-программного материала, допустил погрешности в ответах, однако в целом вполне ориентируется в данной дисциплине.

4. Оценка **«неудовлетворительно»** ставится в том случае, если обучающийся не усвоил значительную часть учебно-программного материала, дал неправильные, неполные ответы на вопросы и задания, не ответил на дополнительные вопросы или отказался от ответов на вопросы и задания.

Примерная тематика реферативных обзоров (эссе)

1. Методы изучения основных проблем экономики и социологии труда.
2. Трудовой процесс и его составные части.
3. Совокупность трудовых отношений, их виды и функции.
4. Труд как процесс формирования и развития человека.
5. Международные нормы и стандарты в регулировании социально-трудовых отношений.
6. Социальное партнёрство и регулирование трудовых отношений.
7. Рынок труда: особенности, проблемы становления, современное состояние, перспективы развития.
8. Человеческий капитал: понятие, особенности.
9. Трудовой потенциал и трудовые ресурсы.
10. Безработица: виды, причины, экономические и социальные последствия.
11. Современное состояние занятости и уровень безработицы в России и в других странах.
12. Персонал организации, его состав.
13. Структура персонала и перспективные тенденции её изменения.
14. Кадровая политика предприятия.
15. Основные направления улучшения использования рабочего времени.
16. Подбор, профессиональная подготовка, переподготовка, повышение квалификации персонала: методы и системы.
17. Разделение и кооперация труда.
18. Организация и экономические требования к рабочему месту.
19. Методы оценки затрат рабочего времени.
20. Нормативы по труду и их структура.
21. Возможности и границы нормирования труда в различных отраслях народного хозяйства.
22. Факторы и условия роста производительности труда, их классификация.
23. Государственное регулирование и управление производительностью труда.
24. Факторы, влияющие на образ жизни общества, социальной группы, отдельной личности.
25. Современное состояние уровня и качества жизни населения в России.
26. Основные типы мотивации работников в условиях перехода к рынку.
27. Сущность и функции заработной платы.
28. Институциональное, нормативно-правовое регулирование заработной платы.
29. Социальное партнёрство и регулирование заработной платы.
30. Организация заработной платы: составные элементы и принципы.

31. Оптимизация социальной структуры коллектива.
32. Трудовой конфликт: понятие, модели, анализ, пути разрешения.
33. Социальное развитие на предприятии.
34. Планирование персонала на предприятии.
35. Система трудовых показателей на предприятии в условиях рыночного механизма.
36. Планирование и прогнозирование производительности труда на предприятии.
37. Сущность и цели социального планирования на предприятии.

Примерные темы рефератов

1. Организация труда в древних цивилизациях.
2. Регламентация труда в современных организациях: проблемы и перспективы.
3. Методы проектирования управленческих регламентов.
4. Регламентация труда работников сферы управления.
5. Проблемы эффективности нормирования на отечественных предприятиях.
6. Сравнительный анализ отечественных и зарубежных систем микроэлементного нормирования.
7. Построение профиля компетенций по должности, выбранной студентом.
8. Сравнительный анализ отечественных и зарубежных методик анализа работ.
9. Проблемы кадровой политики в отечественных организациях.
10. Социальная политика организации.
11. Политика организации в области техники безопасности и охраны труда.
12. Экономическая политика организации.
13. Кодекс корпоративной этики.
14. Миссия организации.
15. Проблемы применения сетевых организационных структур в российской практике управления.
16. Перспективы развития организационных структур управления в XXI веке.
17. Системно-целевой подход в практике формирования организационных структур управления.
18. Функционально-технологический подход к построению организационных структур управления.
19. Нормативно-функциональный подход в практике организационного проектирования.
20. Организация нормирования труда за рубежом.
21. Подходы к определению компетенций.
22. Компетентностный подход как основа построения регламентов по персоналу.
23. Методология построения профиля компетенций.
24. Возможности регламента «личностная спецификация».
25. Регламенты по отбору и оценке персонала.
26. Рейтинг как инструмент регламентации.
27. Нормативно-правовое обеспечение деятельности по регламентации и нормированию труда.
28. Этапы формирования организационной структуры предприятия.
29. Система управления нормированием труда на предприятии.
30. Показатели эффективности нормирования труда.
31. Основные проблемы экономики и социологии труда в условиях становления рыночных отношений.
32. Проблемы становления и перспективы развития рынка труда.

33. Основные модели и виды рынков труда.
34. Занятость населения: социально-экономическая сущность, виды.
35. Государственная политика в области занятости населения и безработица.
36. Социально-экономическая сущность безработицы, понятие, виды, последствия.
37. Зарубежный опыт решения проблем занятости населения.
38. Роль социального партнерства в решении проблем занятости населения.
39. Основные направления совершенствования организации труда в условиях становления рыночной экономики.
40. Разновидности форм организации труда и направления их совершенствования.
41. Затраты рабочего времени и методы их изучения.
42. Общая характеристика норм труда, применяемых на предприятиях и их
43. научное обоснование
44. Методы нормирования труда и их совершенствование.
45. Анализ состояния нормирования труда.
46. Совершенствования нормирования труда в современных условиях.
47. Показатели эффективности использования труда на предприятии.
48. Сущность, значение и методы определения производительности труда.
49. Зарубежный опыт определения производительности труда.
50. Регулирование заработной платы в условиях рыночной экономики.
51. Организация оплаты труда на предприятии: функции, составные элементы.
52. Назначение тарифной системы
53. Формы и системы оплаты труда, особенности их применения.
54. Применение опыта зарубежных стран в совершенствовании организации заработной платы.
55. Опыт зарубежных стран по применению тарифной системы.
56. Оплата труда рабочих производственных бригад.
57. Оплата труда работников бюджетной сферы.
58. Нетрадиционные системы оплаты труда.
59. Оплата труда работников при контрактной системе найма.
60. Планирование эффективного использования труда.
61. Планирование уровня производительности труда.
62. Определение необходимой численности работников предприятия.
63. Планирование средств, направляемых на потребление.
64. Анализ эффективного использования труда.
65. Анализ использования рабочего времени.
66. Социальная и психологическая готовность коллектива к работе в рыночных условиях.
67. Социальные факторы повышения эффективности труда рабочих на предприятии.
68. Структура и содержание социальных отношений в трудовом коллективе и пути их совершенствования.
69. Совершенствование социально-психологического климата в трудовом коллективе.
70. Адаптация работников в коллективе и факторы, влияющие на совершенствование этого процесса
71. Трудовая мотивация работников в современных условиях

Примерные темы докладов

1. Труд как процесс и как экономический ресурс
2. Факторы и резервы роста производительности труда.
3. Нормирование труда: понятие, место в системе управления персоналом
4. Концепция нормирования труда в условиях рыночных отношений
5. Основные тенденции развития нормирования труда в странах с развитой рыночной экономикой
6. Виды трудовых процессов и принципы их организации
7. Структура производственной операции и её оптимизация
8. Время использования оборудования и возможности оптимизации
9. Анализ структуры рабочего времени методом моментных наблюдений
10. Хронометраж и его разновидности
11. Функции норм труда
12. Нормативы по труду: их роль и значение
13. Условия, обеспечивающие единство нормативов
14. Какая разница между понятиями «норма труда» и «норма затрат труда»
15. Особенности определения полной трудоемкости единицы продукции на основе нормативов
16. Методы установления нормативных зависимостей
17. Основные причины снижения трудоемкости продукции
18. Корректировка норм времени с учетом данных освоения новых видов работ и операций
19. Функции и структура органов управления трудом
20. Нормативы темпа и скорости трудовых движений
21. Показатели качества норм труда на предприятии
22. Оценка социально-экономической эффективности труда
23. Доходы персонала и эффективность производства
24. Бестарифный подход к оплате труда. Современные методы оплаты труда.
25. Современные формы организации труда и направления их совершенствования.
26. Оптимизация структуры доходов сотрудников предприятия.
27. Способы стимулирования творческой активности сотрудников предприятия. Дисциплина труда.
28. Возможности и методы нормирования труда управленческого персонала
29. Основные направления совершенствования режима труда и отдыха. Гибкий (свободный) график работы.
30. Рационализация приёмов и методов труда, принципы экономии движений.
31. Работа по организации и нормированию труда на предприятии. Оценка уровня и напряженности норм труда.
32. Опыт российских предприятий по применению различных форм мотивации и оплаты труда.
33. Международные системы мотивации и оплаты труда.
34. Основные направления совершенствования организации, нормирования и оплаты труда в России в 21-м веке.

Вопросы для самоконтроля:

1. Раскройте организационные предпосылки регламентации труда.
2. Раскройте экономические предпосылки регламентации труда.

3. Раскройте и обоснуйте сущность классификации регламентов труда и покажите их взаимосвязь с управлением персонала.
 4. Охарактеризуйте организационные формы работы по регламентации труда персонала; формы регламентации труда
 5. Дайте характеристику методов регламентации управленческого труда.
 6. Раскройте методы проектирования регламентирующей документации управленческой деятельности.
 7. Опишите особенности регламентации труда руководителей, специалистов и других служащих.
 8. Характеристика комплексного характера проблем и этапов разработки системы регламентирования управленческого труда.
 9. Моделирование регламентов управленческой деятельности.
 10. Организационный механизм управления разработкой системы регламентирования управленческой деятельности.
 11. Содержание и организация работы по нормированию труда на предприятии.
 12. Трудовой кодекс о нормах труда.
 13. Виды норм труда, их классификация, состав нормы труда.
 14. Нормативы для нормирования труда.
 15. Сущность и методы научного обоснования норм труда.
 16. Нормативные материалы по труду, используемые на предприятии.
 17. Установления норм затрат труда для различных категорий персонала.
- Микроэлементное нормирование труда.
18. Условия достижения равной напряженности норм.
 19. Трудовой кодекс РФ о заработной плате и её структуре Российская Академия наук и отраслевые Академии.
 20. Формы и системы оплаты труда, их характеристика.
 21. Особенности оплаты труда различных категорий персонала.
 22. Виды повременной и сдельной заработной платы, особенности их применения и расчёта.
 23. Тарифная система и бестарифный подход.
 24. Виды стимулов трудовой деятельности.
 25. Роль надбавок и доплат в стимулировании труда.
 26. Премии: их сущность, показатели премирования, разработка системы премирования на предприятии.
 27. Типовые проекты организации труда.
 28. Типовые организационные решения.
 29. Анализ уровня состояния организации и нормирования труда.
 30. Методы определения экономической эффективности мероприятий по совершенствованию организации и нормированию труда.
 31. Планирование и организация работы по НОТ и нормированию труда на предприятии.

Примерные варианты заданий контрольного среза (для текущего контроля)

Опрос 1.

Основные направления регламентации труда. Объекты регламентации труда. Сущность и классификация регламентов труда.

Контрольная работа 1.

Исторические трансформации структур управления предприятием. Иерархические и адаптивные организационные структуры. Условия эффективности организационных структур управления.

Опрос 2.

Функциональная организация труда работников управления. Централизация и децентрализация управления. Делегирование полномочий. Регламенты по технологиям управления.

Контрольная работа 2.

Виды регламентирующей документации по персоналу. Структура регламентов по персоналу. Методология проектирования регламентов по персоналу.

Коллоквиум.

Историческая эволюция методов нормирования труда. Современные требования к качеству норм труда. Микроэлементное нормирование труда. Методология разработки микроэлементных нормативов.

Опрос 3.

Задачи и методология изучения затрат рабочего времени. Методы непосредственных замеров и моментных наблюдений. Фотография рабочего времени. Самофотография. Хронометраж. Методология проведения исследования, обработка данных и анализ результатов.

Вид текущего контроля: Устный опрос

Устный опрос по теме «Рынок труда и его модели»

Вопросы для устного опроса на учебных занятиях семинарского типа

1. Назовите основные составляющие рынка труда.
2. Каковы цель и направления государственной политики занятости?
3. Каковы государственные гарантии в области занятости гражданам России?
4. Каковы формы социальной поддержки временно не работающих в России?
5. Назовите функции и права государственной службы занятости

Устный опрос по теме «Занятость населения и безработица»

Вопросы для устного опроса на учебных занятиях семинарского типа

1. Охарактеризуйте понятия полной, эффективной, рациональной, продуктивной занятости населения.
2. Назовите известные Вам формы занятости.
3. Какие показатели характеризуют занятость?
4. Какие типы и формы безработицы Вам известны?
5. Что такое скрытая безработица?
6. Кто относится к безработным в соответствии с Федеральным законом «О занятости населения в Российской Федерации»?
7. Современное состояние занятости населения и использования трудовых ресурсов в России
8. Причины и виды безработицы, ее социально-экономическая оценка и последствия.
9. Показатели безработицы.

Примеры тестовых заданий по курсу

Вариант 1

1. Простая сдельная оплата труда зависит от:

- 1) объема определенного комплекса работ, подлежащих выполнению;
- 2) индивидуальной выработки рабочего;
- 3) коэффициента трудового участия;
- 4) отработанного времени;
- 5) от результатов труда других работников.

2. По результатам фотографии рабочего времени рассчитывают коэффициенты:

- 1) использования рабочего времени;
- 2) текучести кадров;
- 3) затрат заработной платы;
- 4) потерь рабочего времени;
- 5) оборота персонала.

3. Тарифные коэффициенты, соответствующие каждому разряду, отражают:

- 1) распределение абсолютного отклонения фактических выплат от плановых;
- 2) степень дифференциации оплаты труда работников в зависимости от их квалификации;
- 3) степень дифференциации фонда заработной платы в зависимости от объема выпускаемой продукции;
- 4) степень дифференциации работников в зависимости от производительности труда;
- 5) распределение выявленных отклонений между работниками.

4. Коэффициент сменности характеризует отношение:

- 1) выходов во все смены к выходам в смену максимальной загруженности;
- 2) выходов в ночные смены к выходам в смену максимальной загруженности;
- 3) выходов в смену максимальной загруженности к выходам в ночные смены;
- 4) выходов в смену максимальной загруженности к выходам во все смены;
- 5) выходов в дневные и вечерние смены к выходам в смену максимальной загруженности.

5. Какие группы факторов влияют на изменение производительности труда?

- 1) социально-экономические;
- 2) физиологические;
- 3) материально-технические;
- 4) организационные.

6. Для исчисления средних затрат рабочего времени на выпуск единицы продукции рассчитывают:

- 1) норму численности;
- 2) норму штучно-калькуляционного времени;
- 3) норму управляемости;
- 4) норму производительности труда;
- 5) норму времени обслуживания,

7. В зависимости от целей хронометраж может быть осуществлен методами:

- 1) наблюдения;
- 2) опроса;
- 3) эксперимента;
- 4) отдельных отсчетов;
- 5) по текущему времени,

8. Оценка уровня напряженности норм труда характеризует:

- 1) долю научно обоснованных норм;
- 2) долю основных рабочих в общей численности;
- 3) долю нормируемых работ;
- 4) соответствие применяемых норм общественно необходимым затратам труда;
- 5) оценку качества действующих норм.

9. Снижение технологической, производственной и полной трудоемкости

выпускаемой продукции характеризует:

- 1) снижение часовой выработки;
- 2) снижение средней заработной платы;
- 3) увеличение средней заработной платы;
- 4) рост часовой выработки;
- 5) рост численности.

10. Коэффициент, характеризующий уровень текучести в отдельных подразделениях (или группах работников), называют:

- 1) коэффициентом групповой текучести;
- 2) частным коэффициентом текучести;
- 3) коэффициентом избыточной текучести;
- 4) коэффициентом интенсивной текучести;
- 5) единичным коэффициентом текучести,

11. Особенности проведения и обработки фотографии рабочего времени методом моментных наблюдений состоят в следующем:

- 1) в наблюдательный лист занятости записывают каждый элемент работы и перерыва, запись ведется по текущему времени, отмечается время окончания каждого элемента;
- 2) запись результатов наблюдений ведется при помощи индексов или условными обозначениями, предварительно определяется требуемое число моментов;
- 3) в наблюдательном листе производится регистрация потерь рабочего времени и причин, их вызывающих;
- 4) рассчитывается средняя величина продолжительности выполнения каждого элемента операции,

12. Чтобы определить влияние изменений производительности труда по ряду факторов, необходимо:

- 1) сложить частные индексы производительности труда по каждому фактору;
- 2) сложить проценты роста производительности труда по каждому фактору;
- 3) перемножить частные индексы производительности труда по каждому фактору;
- 4) перемножить проценты роста производительности труда по каждому фактору.

13. При детальном планировании численности определяют:

- 1) расстановочную численность;
- 2) списочную численность;
- 3) стратегическую численность;
- 4) явочную численность;
- 5) тактическую численность.

14. Цель расчета абсолютных отклонений отчетного фонда заработной платы от планового (расчетного):

- 1) установление наличия экономии или перерасхода по фонду заработной платы;
- 2) выявление причин отклонений;
- 3) распределение выявленных отклонений между работниками;
- 4) резервирование суммы отклонений на следующий календарный год;
- 5) выявление уровня средней заработной платы,

15. Для определения общего показателя роста производительности труда на предприятии необходимо:

- 1) сложить индексы производительности труда по отдельным факторам;
- 2) сложить проценты изменения производительности труда по отдельным

факторам;

3) перемножить индексы производительности труда по отдельным факторам;

4) сумму всех индексов производительности труда по отдельным факторам разделить на общее количество индексов

Вариант 2

1. Труд, как функция общественного производства служит:

А) объектом экономики труда; Б) предметом экономики труда

2. Способ воздействия на предмет труда, это:

А) Средства труда Б) технология деятельности

3. Выражает профессиональную принадлежность труда:

А) категория «содержание труда» Б) категория «функции труда» В) характер труда

4. Форма выражения характера труда

А) разновидность труда Б) содержание труда

5. Когда продукция труда предназначена для обмена

А) общественный труд Б) индивидуальный труд В) личный труд

6. Деление комплекса работ по характеру выполняемой работы

А) технологическое разделение труда Б) функциональное разделение труда

В) профессиональное разделение труда

7. Лучшие условия для закрепления за коллективами бригад завершенной части общего производственного процесса созданы в

А) специализированных бригадах Б) комплексных бригадах

8. Соотношение работников различного уровня квалификации

А) Профессиональная структура персонала Б) квалификационная структура персонала

9. Труд, связанный с анализом конкретных ситуаций и поиском новых решений

А) престижный Б) творческий В) содержательный

10. Труд, выполняемый человеком, самостоятельно по собственному побуждению, или основанный на получении персонального задания при индивидуальном учете и оплате труда

А) личный труд Б) индивидуальный труд В) свободный труд

Вариант 3

1. Штучное время на изготовление изделия состоит из:

а) оперативного времени; б) подготовительно-заключительного времени;

в) основного времени; г) времени на обслуживание рабочего места;

д) времени на отдых и естественные надобности

2. Нормирование труда - это вид деятельности по управлению производством, направленный на установление необходимых затрат и результатов труда, необходимых соотношений между численностью работников различных групп и количеством единиц оборудования?

А) да Б) нет

3. Оперативным называется время:

- А) в течении которого осуществляется непосредственная цель данного технологического процесса по количественному или качественному изменению предмета труда;
- Б) которое затрачивается на непосредственное выполнение операции;
- В) Время, затрачиваемое рабочим на выполнение действий, необходимых для осуществления основной работы;

4. Норма времени представляет собой:

- А) представляет собой количество рабочего времени, установленное на изготовление единицы продукции;
- Б) представляет собой количество рабочего времени, установленное на изготовление единицы продукции в определенных организационно-технических условиях работником соответствующей профессии и квалификации;
- В) представляет собой количество рабочего времени, установленное на изготовление единицы продукции в определенных организационно-технических условиях

5. Норма времени на выполнение определенной работы в общем случае включает:

- А) подготовительно-заключительное время, основное, вспомогательное, на обслуживание рабочего места, на обед, на отдых и личные надобности, технологические перерывы;
- Б) подготовительно-заключительное время, основное, вспомогательное, на обслуживание рабочего места, на отдых и личные надобности, технологические перерывы;
- В) подготовительно-заключительное время, основное, вспомогательное, на обслуживание рабочего места, на отдых и личные надобности, технологические перерывы, нерегламентированные перерывы;

6. Организационно-техническое обоснование нормы предполагает:

- А) тщательный анализ содержания нормируемой работы и производственных условий ее выполнения;
- Б) выбор варианта работы с учетом уменьшения влияния на организм человека неблагоприятных факторов и введения рациональных режимов труда;
- В) степень рациональности использования рабочей силы, характеризующаяся загрузкой рабочего в течение смены;

7. Нормирование труда устанавливает:

- А) меру вознаграждения Б) меру труда В) способ вознаграждения за выполненную работу

Вариант 4

1. Что такое труд?

- а) процесс удовлетворения личных потребностей;
- б) выполнение требований;
- в) приведение в действие средств производства;
- г) целесообразная деятельность человека.

2. Что такое выработка продукции?

- а) отношение выпуска к затратам;
- б) отношение затрат к выпуску.

3. Какое из перечисленных названий не является видом трудоемкости?

- а) нормативная;
- б) фактическая;
- в) полная;
- г) минимальная.

в) тарифная ставка.

12. Сколько форм оплаты труда существует?

- а) одна
- б) две;
- в) три;
- г) много.

13. При какой системе оплаты труда величина заработка зависит от фактически отработанного времени и установленной тарифной ставки или оклада?

- а) прямой сдельной;
- б) простой повременной;
- в) сдельно-прогрессивной.

14. При какой системе оплаты труда заработная плата работнику начисляется за фактически изготовленную продукцию по неизменным расценкам?

- а) простая повременная;
- б) сдельно-прогрессивная;
- в) прямая сдельная

15. При какой системе оплаты труда заработок работника зависит от фактически изготовленной продукции, расценки и выполнения определенных показателей?

- а) сдельно-премиальная;
- б) сдельно-прогрессивная;
- в) повременно-премиальная.

16. Выберите правильный ответ.

Производительность труда – это соотношение между объемом произведенных товаров и использованными при этом затратами труда одного работника?

- а) ДА;
- б) НЕТ.

17. Выберите правильный ответ.

Норма времени индивидуальная – это рабочее время, определенное для производства единицы работы (продукции), выполняемой одним или группой работников?

- а) ДА;
- б) НЕТ.

18. Задача 1.

Если вследствие внедрения нового оборудования трудоемкость единицы продукции снизится, на 12%, то производительность труда возрастет на ?

- а) 12%;
- б) 13,6%
- в) 16,8%.

19. Задача 2.

Если в базовом году фонд рабочего времени на одного рабочего составлял 1680 ч, а в плановом году за счет устранения организационных недостатков он возрастет до 1820 ч, то производительность труда увеличится на ?

- а) 10%;
- б) 6,7%;
- в) 8,3%.

Примерные практические задания для самоконтроля

1. Производительность труда – это показатель:
его результативности и эффективности.
2. Показатель производительности труда – это:
объем продукции (работы), поделенный на трудозатраты.
3. Трудоемкость единицы продукции – это:
количество часов рабочего времени, требуемое на изготовление одного изделия.
4. Увеличение трудоемкости единицы продукции при неизменных других факторах:
снижает производительность труда.
5. При росте производительности труда за счет его интенсивности:
возрастает объем выполненной работы
6. При росте производительности труда за счет качественных факторов (росте производительной силы труда):
снижается трудоемкость продукции.
7. Среднесписочная численность персонала – это:
расчетная численность работников, полностью отработавших измеряемый период времени.
8. В каких единицах учитывается объем выполненной работы в трудовом методе определения производительности труда?
в нормочасах.
9. В каких единицах учитываются трудозатраты в трудовом методе определения производительности труда?
в человекочасах.
10. Измеряя производительность труда на предприятии, результативность какого вида труда мы определяем?
живого.
11. Какой метод измерения производительности труда наиболее точен?
натуральный.
12. Измерение производительности труда по НСО, чистой и условно-чистой продукции к каким группам методам относится?
стоимостным.
13. При оценке роста производительности труда по трудовому методу, какая трудоемкость единицы продукции используется при подсчете объема выполненной работы за отчетный период?
нормативная базисного периода.
14. При увеличении доли основных рабочих в составе персонала предприятия при других неизменных как факторах изменится производительность труда по предприятию в целом?:
Увеличится.
15. При сокращении иных, кроме основных рабочих, категорий персонала предприятия и неизменности других факторов производительность труда по предприятию:
Увеличится.
16. Сокращение потерь рабочего времени:
увеличивает объем выпускаемой продукции.
17. Как изменяется стоимость единицы продукции при росте производительности труда за счет снижения ее трудоемкости?
Снижается.
18. Если освободившееся рабочее место уволившегося работника немедленно заменяется работником такой же квалификации, то, как это, всего вероятнее, скажется на производительности его труда?
Уменьшится.

19. Какие элементы организации заработной платы на предприятии дают возможность измерять затраты труда?
нормирование труда.
20. Какие элементы организации заработной платы на предприятии дают возможность измерять и оценивать качество труда?
тарифная система.
21. Какие элементы организации заработной платы позволяют оценивать количество и качество результатов труда?
формы и системы заработной платы.
22. Какая система заработной платы мотивирует вспомогательных рабочих к лучшему труду?
Повременная.
23. Какая система заработной платы мотивирует основных рабочих к перевыполнению норм труда?
сдельно-прогрессивная.
24. Аккордная система оплаты труда по своей сущности является:
Сдельной.
25. Премия работникам входит в системы:
заработной платы.
26. Тарифный коэффициент в тарифной сетке показывает во сколько раз работа данного разряда сложнее работы:
первого разряда.
27. Какие тарифные ставки устанавливаются в тарифной системе?
ставка минимального разряда.
28. Для чего служит тарифно-квалификационный справочник?
для установления разрядов работ и работников.
29. Для чего служит тарифная сетка?
для дифференциации оплаты труда.
30. Надбавки к тарифной части заработной платы и окладам могут назначаться за:
· индивидуальные способности и особый вклад в дела предприятия, особую ценность выполняемой работы.
31. Трудовой потенциал работника – это:
· способность к труду.
32. Какой характер социально-трудовых отношений характеризует «солидарность»?
· согласие с целями и интересами других субъектов.
33. Через какие характеристики труда рост трудового потенциала оказывает влияние на его эффективность?
· через производительную силу труда и частично его интенсивность.
34. Трудовой потенциал может измеряться (оцениваться) применительно:
· к обществу, трудовому коллективу и работнику.
35. Какие социально-трудовые отношения являются противоположностью «патернализму»?
· субсидиарность.
36. Какой характер социально-трудовых отношений характеризует «партнерство»?
· учет целей и интересов всех субъектов отношений.
37. Какие факторы влияют на образование синергетического эффекта?
· согласованная деятельность людей и социальных групп.
38. Какие факторы формируют Х - эффективность?
· отношение людей к труду, степень активности и заинтересованности в использовании ресурсов.
39. Что лежит в основе отчуждения?
· настроение бессмысленности, беспомощности, отстраненности.

40. Девиантное поведение – это поведение:
· *с нарушением правовых и моральных норм.*
41. Психологическое понятие «ассертивность» - это:
· *общая настроенность личности к окружающему миру.*
42. Какие из характеристик входят в понятие труда?
· *Создание материальных и духовных ценностей.*
43. Без чего невозможен трудовой процесс?
· *Без затрат энергии человека.*
44. Трудовой процесс – это процесс:
· *преобразования предметов труда.*
45. Сколько основных элементов составляют структуру процесса труда?
· *Три*
46. Характер труда – это:
· *Отличительные особенности видов труда.*
47. Для чего используется «необходимый труд»?
· *Для зарабатывания средств к существованию работника и его семьи.*
48. «Прибавочный труд» - это труд:
· *сверх необходимого.*
49. Каким по характеру видом труда создается фонд заработной платы трудового коллектива?
· *необходимым.*
50. Содержание труда определяется:
· *Структурным соотношением трудовых элементов и степенью свободы работника в трудовом процессе.*
51. Интенсивность труда – это характеристика:
· *Его напряженности.*
52. Интенсивность труда – это:
· *Количество энергии человека, затрачиваемой в единицу рабочего времени.*
53. Какой из приведенных показателей отражает состояние интенсивности труда?
· *Коэффициент использования рабочего времени.*
54. Что выражает понятие «качество труда»?
· *Его сложность.*
55. От чего непосредственно (прямо) зависит интенсивность труда?
· *От темпов работы и рациональности использования рабочего времени.*
56. В каких показателях измеряется качество труда?
· *В показателях тарифно-квалификационной системы.*
57. Сохранение здоровья работника, восстановление его затраченных сил во вне рабочее время, его духовное и физическое развитие являются характеристиками понятия:
· *Нормальной интенсивности труда.*
58. Производительность труда – это показатель:
· *Его результативности, эффективности.*
59. Производственный процесс – это:
· *Процесс превращения исходного материала в готовую продукцию.*
60. Технологический процесс - это:
· *Процесс целесообразного изменения формы, размеров, состояния структуры, места предметов труда.*
61. Трудовой процесс – это:
· *Процесс совокупности действий работника, направленный на целесообразное преобразование предметов труда.*
62. Совершенствование техники и технологии:
· *Не влияет на организацию труда.*
63. Что понимается под организацией труда? Организация труда – это:

- *Осуществление комплекса мероприятий по пропорциональной расстановке рабочей силы и ее эффективному использованию.*
- 64. Что лежит в организационно-технической основе любой организации труда?
 - *Разделение и кооперация труда.*
- 65. Разделение труда – это:
 - *Разбивка работы на специализированные операции, процессы, этапы, переделы и т.п.*
- 66. Является ли совершенствование техники и технологии одним из направлений организации труда?
 - *Не является.*
- 67. Сколько существует границ разделения труда?
 - *четыре.*
- 68. Сколько видов разделения труда применяется на предприятии?
 - *пять.*
- 69. Квалификационное разделение труда осуществляется на базе:
 - *Существующей сложности работ.*
- 70. Технологическое разделение труда осуществляется на базе:
 - *Технологии выполняемых работ.*
- 71. Функциональное разделение труда осуществляется на базе:
 - *Специализированных функций, вытекающих из деятельности предприятия.*
- 72. Кооперация труда – это:
 - *Объективная сторона разделения труда.*
- 73. За счет какого главного фактора получается экономический эффект от совмещения функций и профессий, многостаночного обслуживания?
 - *Экономии заработной платы.*
- 74. Какая главная характеристика входит в понятие бригадной формы организации труда?
 - *Коллективное производственное задание и коллективная ответственность.*
- 75. Когда необходимо применение бригадной формы организации труда?
 - *При определенных условиях технологии и требованиях организации труда.*
- 76. Деятельность какой бригады приводит к наибольшему социально-экономическому эффекту?

Перечень практических заданий

Перечень вопросов

1. Понятие труда как социально-экономической категории.
2. Содержание и характер труда. Тенденции их изменения в современных условиях.
3. Виды труда: их классификация и характеристика.
4. Особые формы труда в современных условиях. Предпринимательство.
5. Цель, задачи, предмет исследования экономики труда в современных условиях.
6. Система управления трудом.
7. Основные направления государственного управления трудом в РФ.
8. Понятие, цели и задачи организации труда на предприятии.
9. Основные направления организации труда на предприятии.
10. Понятие и виды нормирования труда.
11. Методы нормирования труда.
12. Понятие и классификации видов рабочего времени.
13. Понятие и виды режимов рабочего времени.
14. Методы изучения и учета рабочего времени.
15. Состав и структура Баланса рабочего времени.
16. Основные показатели эффективности использования рабочего времени.
17. Основные категории, характеризующие производительность труда.
18. Система показателей производительности труда.
19. Методы измерения производительности труда.

20. Трудоемкость: понятие, состав и взаимосвязь с производительностью труда.
21. Факторы и резервы роста производительности труда.
22. Анализ и планирование производительности труда.
23. Значение и сущность нормирования труда. Виды норм труда.
24. Основные методы нормирования труда и их развитие.
25. Доходы населения: понятие, виды, проблемы.
26. Заработная плата как социально-экономическая категория. Основные функции заработной платы.
27. Основные элементы и принципы организации оплаты труда.
28. Регулирование оплаты труда в условиях рынка.
29. Основные формы оплаты труда: факторы и условия применения.
30. Сущность и характеристика повременных систем заработной платы.
31. Отличительные особенности сдельных систем заработной платы.
32. Значение тарифных условий оплаты труда, основные элементы.
33. Структура фонда оплаты труда.
34. Методы формирования ФОТ в организации.
35. Ресурсы для труда: основные категории.
36. Понятие, виды и функции рынка труда.
37. Занятость населения.
38. Безработица: понятие, виды, проблемы.
39. Понятие, состав и структура кадров организации.
40. Показатели обеспеченности кадрами организации.
41. Понятие, виды и значение движения кадров. Основные показатели.
42. Развитие и профессиональное обучение кадров, значение и формы.
43. Методы и принципы профессионального обучения работников.
44. Методы планирования численности работников организации.
45. Понятие, факторы и проблемы удовлетворенности трудом.
46. Сущность и механизм трудовой мотивации.
47. Сущность и основные составляющие системы стимулирования труда.
48. Классификация видов стимулирования труда.
49. Социально-трудовые отношения в организации.
50. Трудовые конфликты: понятие, виды и способы их разрешения.
51. Понятие и виды трудовой миграции.
52. Факторы формирования микроклимата в организации.

Примерный перечень задач

Задача 1.

В результате внедрения новой техники выработка повысилась в цехе на 16 %. Определить процент снижения трудоемкости продукции в цехе.

Задача 2.

Объем продукции по плану- 2000 шт., по отчету- 2200 шт., затраты труда по плану- 400 чел.-смен, а по отчету- 423 чел.-смены. Рассчитать рост производительности труда по сравнению с планом.

Задача 3.

Рассчитать рост производительности труда в условно-натуральном измерении (усл. т) на мыловаренном заводе, если известны следующие данные (см. табл.2):

| Показатели | Базис | Отчет |
|--------------------|-------|-------|
| Выработка мыла, т: | | |
| Хозяйственного | 400 | 100 |

Туалетного 40 120
 Мыльной стружки 20 150
 Отработано чел.-дней 120 130
 Коэффициент перевода в условное мыло: хозяйственного- 1,0;
 туалетного - 1,8;
 мыльной стружки-2,2.

Задача 4.

Товарная продукция предприятия составила за месяц 846 млн. руб., остатки незавершенного производства возросли до 637 млн. руб. Среднесписочная численность работающих - 324 чел. Определить среднюю выработку на одного работающего по товарной и валовой продукции.

Задача 5.

На участке 40 рабочих обрабатывают в течение месяца (22 дня, 8-часовая рабочая смена) 20 тыс. деталей. Коэффициент выполнения норм выработки в среднем по участку составляет 115 %. В следующем месяце за счет внедрения определенных оргтехмероприятий месячная выработка должна возрасти на 9 %.

Определить нормативную, фактическую и плановую трудоемкость обработки детали.

Коэффициент выполнения нормы= (Трудоемкость работ по норме(н-ч))/(Трудоемкость работ фактически (ч))

Коэффициент выполнения плана= (Трудоемкость работ по плану (н-ч))/(Трудоемкость работ фактически (ч))

Задача 6.

Исходя из данных таблицы 3, определить уровни и индексы часовой, дневной и годовой выработки на одного рабочего.

Показатели

| Базисный период | Отчет. период | |
|-------------------------------------|---------------|--------|
| Валовая продукция, тыс. руб. | 700 | 800 |
| Отработано рабочими, чел.-час. | 194000 | 174500 |
| Отработано рабочими, чел.-дней | 25000 | 23500 |
| Среднесписочное число рабочих, чел. | 110 | 100 |

Тема: Формы и системы оплаты труда (формулы смотрите по учебнику!)

Задача 7.

Токарь-сдельщик III разряда выполнил в мае за 20 рабочих дней работу объемом в 220 нормо-часов. Три дня при этом рабочий работал сверхурочно по 3 часа. Кроме того он привлекался к работе 1 и 2 мая, в первый из этих дней рабочий работал повременнo, во второй день – сдельно, изготовив 80 деталей с расценкой 120 усл. ед. за деталь.

Определить заработок рабочего за май с учетом доплаты за сверхурочное время и за работу в праздничные дни. Условия работы – нормальные. Часовая тарифная ставка III разряда – 720 усл. Ед.

Задача 8.

Определить бригадную расценку за ремонт одного редуктора.

Норма времени на ремонт редуктора составляет у слесаря 2 разряда 24 час. 3 разряда – 16 час. Часовые тарифные ставки составляют 470 усл. Ед. и 510 усл. Ед.

Задача 9.

Определить заработок рабочего 5 разряда по сдельно-прогрессивной системе

оплаты труда.

Часовая тарифная ставка рабочего составляет 630 усл. ед. Рабочий выполнил работу объемом 215 нормо-час. отработав 23 смены по 8 час.

Согласно существующему положению при выполнении норм выше 110 % тариф увеличивается в 1,5 раза.

Задача 10.

Определить размер заработка работников бригады согласно бестарифной системе оплаты труда, исходя из заработанных бригадой за месяц 1770 усл. ед.

Данные для расчета:

| Рабочие бригады | Квалификационный уровень | Отработанное количество часов | КТУ |
|-----------------|--------------------------|-------------------------------|-----|
| 1. Иванов | 2,0 | 150 | 0,8 |
| 2. Петров | 2,5 | 120 | 1,0 |
| 3. Сидоров | 1,5 | 160 | 1,0 |
| 4. Сергеев | 2,0 | 160 | 1,0 |
| 5. Гришин | 1,0 | 80 | 1,0 |

Итого:

Задача 11.

Определить абсолютное отклонение по фонду оплаты труда в будущем году.

Данные для расчета:

Объем продукции в сопоставимых ценах предприятия составил в отчетном году 10378 млн. руб., норматив затрат зарплаты на 1 рубль продукции – 0,476. В будущем году планируется увеличить объем продукции до 13486 млн. руб., норматив затрат снизить на 0,014.

Тема: Кадры

Задача 12.

Плановая трудоемкость всех работ по текущему ремонту оборудования в промышленной организации составляет 20 тыс. нормо-часов в месяц. Определить плановую численность ремонтных рабочих, если цех по плану будет работать 22 дня по 8 час.

$Чпл = \frac{\text{Трудоемкость производственного задания за планируемый период (н-ч)}}{\text{Фонд рабочего времени одного работника за планируемый период (н-ч)}}$

Задача 13.

Объем работ по среднему и текущему ремонтам оборудования на предприятии составляет 2455 единиц ремонтной сложности. Рассчитать среднюю списочную норму численности ремонтников, если фонд рабочего времени на одного рабочего в год составляет 1820 часов, а средняя трудоемкость одной единицы ремонтной сложности по среднему и текущему ремонтам – 46,7 нормо-час.

$Чпл = \frac{\text{Трудоемкость производственного задания за планируемый период (н-ч)}}{\text{Фонд рабочего времени одного работника за планируемый период (н-ч)}}$

Задача 14.

Определить численность и возможный рост технических рабочих, занятых уборкой помещений машиностроительного предприятия, в плановом периоде на основании формулы связи между численностью рабочих и размерами производственных площадей, а также численностью технологических рабочих:

$$Чр = 0,01x + 2,82z + 3,23 ,$$

где Чр – численность рабочих, чел.;
х – размер производственных площадей, тыс. м. кв.;
z – численность рабочих технологической группы, сотен чел.

В результате проведения планируемых на предприятии строительных мероприятий планируется увеличение производственных площадей со 125,6 тыс. кв. м. на 7,8 тыс. кв. с., а численность технологических рабочих возрастет с 724 на 51 человек.

Задача 15.

В крупном мебельном магазине-складе пересматривается штатное расписание, согласно которого требует уточнения численность работников на транспортировке, разгрузочных и погрузочных работах. Определить численность работников склада, а также на ее основании состав аппарата управления магазином-складом.

Данные для расчета. Общий годовой объем работы по погрузке и выгрузке-8000 тыс. т., работа производится круглосуточно 365 дней, норма в сутки составляет 120 т, а коэффициент выполнения норм в среднем составлял 1,1, коэффициент использования номинального фонда рабочего времени равен 0,893.

Согласно принятым нормам управляемости на 1 заведующего секцией приходится 20 работников склада, на 1 заведующего складом- 3 заведующих секцией, на 1 работника отдела управления сбытом, транспортировкой и складированием товара- 4 заведующих складом.

Чкладовщиков= (Qпогрузочно-разгрузочных работ за год (тонн))/(Нw1рабочего x Квып.норм x Дней в году x К исп.ФРВ) и др.

Задача 18.

Определить среднесписочную численность работников организации, если известны следующие учетные изменения списочной численности работников организации за май 2016 г.: 1 мая - 103

3 мая - 101

8 мая - 107

22 мая –105

29 мая – 104 человек.

Можно использовать формулу средней хронологического ряда (по численности работников - Ч_і и числу проведенных замеров - n) или формулу средней арифметической (рассчитанной за все дни месяца).

Ч план = (1/2 Ч₁+Ч₂+...+1/2 Ч_n)/(n-1)

Перечень вопросов к экзамену

1. Аккордная система оплаты труда.
2. Анализ и планирование производительности труда.
3. Анализ и планирование трудовых показателей
4. Аналитический метод нормирования труда.
5. Аттестация и рационализация рабочих мест.
6. Аудит персонала.
7. Баланс рабочего времени. Фактический и нормативный балансы рабочего времени.
8. Безработица: понятие, виды, проблемы.
9. Виды и границы разделения труда
10. Виды труда: их классификация и характеристика.
11. Гуманизация труда.
12. Доплаты и надбавки к заработной плате
13. Доходы и их распределение. Проблема бедности.
14. Доходы населения: понятие, виды, проблемы.

15. Задачи и методы изучения затрат рабочего времени. Фотография рабочего времени.
16. Задачи нормирования труда.
17. Занятость населения.
18. Заработная плата как социально-экономическая категория. Основные функции заработной платы.
19. Значение и сущность нормирования труда. Виды норм труда.
20. Значение тарифных условий оплаты труда, основные элементы.
21. Исторические этапы развития нормирования труда.
22. История развития регламентации труда.
23. Кадровая политика предприятия: сущность и задачи
24. Категории персонала, показатели численности работников.
25. Качество трудовой жизни
26. Классификация видов стимулирования труда.
27. Классификация затрат рабочего времени, норм труда.
28. Методика расчета регламентов численности управленческого персонала.
29. Методы и виды изучения затрат рабочего времени
30. Методы и принципы профессионального обучения работников.
31. Методы измерения производительности труда.
32. Методы нормирования труда.
33. Методы планирования численности работников организации.
34. Методы формирования ФОТ в организации.
35. Микроэлементное нормирование труда.
36. Назначение и классификация нормативов по труду.
37. Назначение и построение основных элементов тарифной системы
38. Необходимость и сущность социальной защищенности населения в условиях рынка.
39. Нетрадиционные системы оплаты труда
40. Нормативно-правовое обеспечение регламентации труда.
41. Нормирование основных категорий рабочего времени
42. Нормы труда и их классификация.
43. Общая характеристика методов установления норм труда
44. Объекты регламентации труда.
45. Оплата труда докеров-механизаторов на погрузочно-разгрузочных работах в речных портах.
46. Определение величины фонда оплаты труда на предприятии.
47. Организационные методы управления.
48. Организация и обслуживание рабочих мест.
49. Организация оплаты труда, ее составные элементы.
50. Организация рабочего места.
51. Основные категории, характеризующие производительность труда.
52. Основные концепции научной организации труда.
53. Основные методы нормирования труда и их развитие.
54. Основные направления государственного управления трудом в РФ.
55. Основные направления организации труда на предприятии.
56. Основные показатели эффективности использования рабочего времени.
57. Основные требования к проектированию режимов труда и отдыха.
58. Основные формы оплаты труда: факторы и условия применения.
59. Основные элементы и принципы организации оплаты труда.
60. Особые формы труда в современных условиях. Предпринимательство.
61. Отличительные особенности сдельных систем заработной платы.
62. Персонал предприятия, его состав.
63. Планирование численности персонала предприятия.

64. Повременная система оплаты труда.
65. Показатели обеспеченности кадрами организации.
66. Показатели экономической эффективности организации управленческого труда.
67. Понятие "уровень жизни". Система показателей, характеризующих уровень жизни. Стоимость жизни, качество жизни.
68. Понятие «рабочая сила», «человеческий капитал», «трудовой потенциал».
69. Понятие и виды режимов рабочего времени.
70. Понятие и виды трудовой миграции.
71. Понятие и классификации видов рабочего времени.
72. Понятие и основные элементы регламентации труда.
73. Понятие разделения и кооперации труда
74. Понятие рынка труда, его элементы, функции, объем. Рынок труда и его модели.
- Причины и виды безработицы, ее социально-экономическая оценка и последствия
- Нормативные правовые акты по труду.
75. Понятие социально-психологического климата коллектива.
76. Понятие труда как социально-экономической категории.
77. Понятие, виды и значение движения кадров. Основные показатели.
78. Понятие, виды и функции рынка труда.
79. Понятие, состав и структура кадров организации.
80. Понятие, факторы и проблемы удовлетворенности трудом.
81. Понятие, цели и задачи организации труда на предприятии.
82. Предмет экономики труда.
83. Принципы и задачи научной организации труда.
84. Проектирование, планировка и обслуживание рабочих мест.
85. Производительность труда. Показатели производительности труда Резервы роста производительности труда
86. Рабочее место, рынок рабочих мест.
87. Развитие и профессиональное обучение кадров, значение и формы.
88. Распределение заработной платы с помощью коэффициента трудового участия (КТУ).
89. Распределение заработной платы. Традиционный метод.
90. Рационализация режимов труда и отдыха.
91. Регламентация условий труда.
92. Регулирование оплаты труда в условиях рынка.
93. Рынок труда как составная часть рыночной экономики. Условия существования и субъекты рынка труда.
94. Самофотография рабочего времени.
95. Сдельная система оплаты труда.
96. Система материального поощрения (премирование).
97. Система показателей производительности труда.
98. Система управления трудом.
99. Содержание и характер труда. Тенденции их изменения в современных условиях.
100. Состав и структура Баланса рабочего времени.
101. Состав фонда оплаты труда.
102. Составьте личностную спецификацию для должности секретаря.
103. Социальная политика организации.
104. Социально -трудовые отношения и их регулирование
105. Социально-психологические методы управления.
106. Социально-трудовые отношения в организации.
107. Специфика организации труда руководителей.
108. Структура затрат рабочего времени.
109. Структура нормы времени.

110. Структура фонда оплаты труда.
111. Сущность безработицы и ее основные виды. .
112. Сущность заработной платы и ее основные формы.
113. Сущность и классификация регламентов труда.
114. Сущность и механизм трудовой мотивации.
115. Сущность и основные понятия нормирования труда.
116. Сущность и основные составляющие системы стимулирования труда.
117. Тарифная и бестарифная системы оплаты труда. Тарификация работ и рабочих.
118. Формы и системы оплаты труда.
119. Технически обоснованные нормы труда.
120. Типы организационных структур управления.
121. Труд и его составные части.
122. Труд как процесс и как экономический ресурс
123. Трудовой коллектив как тип социальной организации и социальной общности людей.
124. Трудовые конфликты: понятие, виды и способы их разрешения.
- 125.** Трудовые процессы и их совершенствование.
126. Трудоемкость: понятие, состав и взаимосвязь с производительностью труда.
127. Условия труда, охрана и безопасность труда.
128. Факторы и резервы роста производительности труда.
129. Формирование кадровой политики организации
130. Формы и виды разделения труда.
131. Фотография рабочего дня.
132. Характер и содержание труда. Категории труда.
133. Хронометраж.
134. Цель, задачи, предмет исследования экономики труда в современных условиях.
135. Экономическая сущность организации труда
136. Экономические методы управления.

Глоссарий

Активная часть основных фондов — основные фонды, которые непосредственно воздействуют на предмет труда, перемещают его в производственном процессе, осуществляют контроль над ходом производства (рабочие машины, оборудование, транспортные средства, инструмент и т. п.).

Акционерное общество — организация, уставный капитал которой разделен на определенное число акций.

Акция — ценная бумага, свидетельствующая о доле ее владельца в капитале предприятия и дающая право на участие в его прибыли.

Альтернативные затраты — стоимостная оценка наилучшего из возможных способов использования экономических ресурсов (упущенные возможности).

Амортизационные отчисления — сумма денежных средств, планируемая на полное восстановление производственных фондов, исчисленная по их балансовой стоимости и действующим нормам амортизации.

Амортизационный фонд — целевое накопление денежных средств (амортизационных отчислений) и их последующее использование для возмещения изношенных основных фондов.

Амортизация — постепенное списание первоначальных затрат на вновь созданный продукт для воспроизводства основных фондов по мере их износа.

Баланс предприятия — бухгалтерский отчет об активах и пассивах фирмы на последний день операционного периода. Сводные показатели производственно-финансовой деятельности предприятия, раскрывающие источники формирования и использования денежных средств в текущем плановом периоде, статьи доходов и расходов.

Балансовая стоимость — затраты на строительство или приобретение основных средств, отраженные в бухгалтерских документах юридического лица.

Балансовый метод планирования — метод планирования, основанный на установлении связей между потребностями в ресурсах и источниками их покрытия.

Бизнес-план — документ, который описывает основные аспекты деятельности будущего коммерческого предприятия, анализирует проблемы, с которыми оно может столкнуться, а также определяет способы решения этих проблем.

Бизнес-планирование — новый вид внутрихозяйственного планирования, осуществления инновационных проектов, связанных с созданием фирм и их подразделений, разработкой и поставкой на рынок требуемых товаров и услуг.

Бухгалтерские издержки — фактические затраты денежных средств в процессе производства и реализации товаров (работ, услуг).

Бюджет фирмы — сводный план (смета) доходов и расходов всех хозяйственных подразделений и функциональных служб предприятия в планируемом году.

Вертикально-интегрированные фирмы — объединения предприятий, осуществляющих разные стадии производства готового продукта.

Внешнеэкономическая деятельность (ВЭД) — производственно-хозяйственная деятельность предприятия, включающая экспорт и импорт товаров, совместное предпринимательство, а также производственную и научно-техническую кооперацию.

Внутренняя норма доходности — предельная величина окупаемости инвестиций в процессе производства и реализации продукции и услуг.

Внутризаводской оборот — стоимость продукции, выработанной одними и потребленной другими цехами в течение одного и того же периода времени.

Восстановительная стоимость — стоимость воспроизводства ранее созданных основных фондов в современных условиях, определяется в процессе переоценки основных фондов.

Денежно-кредитная политика — осуществляемые государством меры в области денежного обращения и кредита, направленные на обеспечение устойчивого, эффективного функционирования экономики. Основными составляющими такой политики являются операции на открытом рынке, учетная политика, регулирование

нормы обязательных резервов коммерческих банков.

Демпинг – продажа товаров одной страны в других странах по ценам ниже издержек с целью расширения рынков сбыта или устранения конкурентов.

Договор – соглашение двух или нескольких лиц об установлении, изменении или прекращении гражданских прав и обязанностей.

Доминирующее положение – исключительное положение одного или нескольких хозяйствующих субъектов на рынке товара, не имеющего заменителя либо взаимозаменяемых товаров, дающее ему (им) возможность оказывать решающее влияние на общие условия обращения товара на соответствующем товарном рынке или затруднять доступ на рынок другим хозяйствующим субъектам.

Дотация – денежные средства, выплачиваемые государством предприятиям и организациям для покрытия разницы между их доходами и расходами с целью повышения конкурентоспособности данных компаний на рынке.

Естественная монополия – такое состояние товарного рынка, при котором удовлетворение спроса на этом рынке эффективнее в отсутствие конкуренции в силу технологических особенностей производства, а товары, производимые субъектами естественной монополии, не могут быть заменены в потреблении другими товарами.

Зона совместного предпринимательства – территория, где совместно с иностранными партнерами осуществляется предпринимательство по специальному законодательству (иное название – свободная экономическая зона). Зоны совместного предпринимательства часто располагаются в приграничных с другими государствами районах.

Инвестиции – вложения капитала с целью получения прибыли в собственной стране или за рубежом в предприятия различных отраслей, предпринимательские проекты, социально-экономические программы и т.д.

Инвестиционный климат – финансово-экономические, политические и другие условия, оказывающие влияние на поток инвестиций в экономику страны.

Индикативное планирование – процесс определения целей социально-экономического развития государства в виде конкретных параметров (индикаторов) и разработки преимущественно косвенных, экономических мер государственного воздействия на предпринимательскую среду для достижения установленных индикаторов.

Капитал предпринимательский – капитал, включающий прямые инвестиции, в том числе на приобретение и строительство предприятий в стране и за рубежом, и портфельные инвестиции – приобретение ценных бумаг компаний, включая акции, в количестве, не превышающем величины контрольного пакета.

Кейнс, Джон Мейnard – великий английский учёный-экономист, изучавший проблемы экономического спада и массовой безработицы, и разработавший меры государственной политики по её сокращению.

Кейнсианская экономическая теория – макроэкономические концепции, основой которых является утверждение о том, что рыночная экономика сама по себе не может обеспечить полного использования всех своих ресурсов и для достижения этих целей государство может прибегать к средствам бюджетно-налоговой и денежно-кредитной политики.

Классическая экономическая теория – школа экономической мысли, основанная на работах английских экономистов А. Смита, Д. Риккардо, Дж. Ст. Милля и др. учёных. Экономисты-классики считали, что основой экономики является производство и распределение созданного богатства между землевладельцами, работниками и капиталистами, а единственным механизмом, способным согласовать интересы всех участников производства является рынок. Вера в могущество рыночных сил привела их к поддержке свободного предпринимательства и свободной международной торговли, без какого бы то ни было вмешательства государства.

Количественная теория денег – теория, устанавливающая прямую связь между предложением денег и общим уровнем цен в экономике.

Кривая Лаффера – кривая линия на графике, показывающая зависимость между налоговыми ставками и объёмом налоговых поступлений в бюджет.

Кривая Филлипа – кривая линия на графике, описывающая зависимость между уровнем безработицы и годовым ростом уровня цен.

Коллективный договор – соглашение, заключаемое трудовым коллективом с администрацией по урегулированию взаимоотношений в процессе хозяйственной деятельности в течение календарного года.

Конкуренция – соперничество между хозяйствами за наиболее выгодные условия производства, рынки сбыта, поставщиков и потребителей, овладение новыми технологиями, использование инвестиций и т.д.

Конкуренция недобросовестная – конкуренция, участники которой нарушают принятые на рынке правила и нормы, вступают в сговор против других конкурентов, стремясь их дискредитировать или устранить.

Конкурентная стратегия – совокупность правил для компании, целью которой является достижение и поддержание собственной конкурентоспособности в соответствующем сегменте рынка.

Контингентирование – государственное регулирование внешней торговли с применением ограниченных мер на какой-либо период (квартал, год) по ввозу или вывозу конкретной группы или отдельного товара. Контингентирование нередко дополняется лицензионной системой, когда для экспорта или импорта определенных групп товаров необходимо получить лицензию.

Ликвидная ловушка – ситуация, при которой процентная ставка столь низка, что люди предпочитают держать деньги в наличной форме, а предприниматели не увеличивают инвестиции, поскольку дальнейшее снижение процентной ставки невозможно.

Ликвидность фирмы – способность компании погашать свои долговые обязательства, зависящая, с одной стороны, от величины задолженности фирмы и, с другой стороны, от наличия ликвидных средств (наличных денег в кассе, денежных средств на счетах в банках, легко реализуемых ценных бумаг и оборотных средств).

Лицензирование – выдача государством специального документа, дающего право физическому или юридическому лицу заниматься этим видом деятельности, осуществлять определенные, предусмотренные нормативными актами операции с соблюдением нормативных требований, стандартов.

Малое предприятие – один из важнейших элементов рыночной структуры, наиболее гибкая и динамичная форма реализации предпринимательской деятельности. Создание разветвленной сети малых предприятий является необходимым условием формирования экономической среды, благоприятствующей возникновению конкуренции товаропроизводителей, развитию рыночных отношений, противодействия монополизму крупных компаний в производстве и других видах деятельности.

Монополизм – рыночная ситуация, когда одна или несколько компаний производят и продают подавляющую массу товаров или услуг на определенном рынке.

Монопольная рента – рента, образующаяся на основе хозяйственного использования ресурсов уникального качества.

Охрана труда – система сохранения жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности, включающая в себя правовые, социально-экономические, организационно-технические, лечебно-профилактические и иные мероприятия.

Организационно-правовая форма предпринимательства – способ объединения капиталов юридических и физических лиц с целью осуществления предпринимательского замысла.

Организационно-экономическая форма предпринимательства – способ объединения самостоятельных предприятий по поводу осуществления ими своей деятельности.

Платежеспособность компании – способность в срок в полном объеме оплатить свои краткосрочные обязательства.

Пошлина – денежный сбор, установленный государством и взимаемый соответствующими органами в установленном порядке. Различают ввозные и таможенные пошлины: ввозные взимаются с импортируемых товаров, а таможенные – с транзитных и вывозимых товаров.

Предпринимательская деятельность – деятельность лица, зарегистрированного в установленном законом порядке в качестве предпринимателя и направленная на систематическое получение прибыли от пользования имуществом, продажи товаров или услуг.

Преференции – преимущества, льготы, устанавливаемые для всех или для некоторых товаров отдельных стран.

Протекционизм – экономическая политика государства, предусматривающая систему мер по защите национальной экономики от зарубежной конкуренции. Для этого могут использоваться таможенные пошлины, лицензии, прямые запреты, налоговые льготы, финансовая помощь и т.д.

Рабочее время – время, в течение которого работник в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка организации и условиями трудового договора должен исполнять трудовые обязанности.

Регулирование – процесс, обеспечивающий достижение нормативного уровня функционирования системы и её элементов.

Рынок – совокупность экономических отношений, возникающих по поводу купли-продажи товаров и услуг.

Рыночная экономика – система рынков, основанная на свободном частном предпринимательстве, господстве суверенитета потребителя, свободной системе ценообразования и действии закона спроса и предложения при равных условиях конкуренции для всех хозяйствующих субъектов.

Регулируемые цены – цены, которые формируются под влиянием спроса и предложения, но ограничиваются государственными органами ценообразования в той или иной степени.

Резидент – юридическое или физическое лицо, постоянно зарегистрированное или постоянно проживающее в данной стране.

Роялти – периодические процентные отчисления в пользу лицензиата в течение всего срока действия лицензионного соглашения.

Рыночная инфраструктура – комплекс элементов, обслуживающих рыночный механизм: рынок капитала, рынок средств производства, рынок труда и т.д.

Санация – оздоровление финансового положения предприятия путем проведения системы мер в целях предотвращения его банкротства или повышения его конкурентоспособности.

Соглашение – правовой акт, устанавливающий общие принципы регулирования социально-трудовых отношений и связанных с ними экономических отношений.

Социальное партнерство – система взаимоотношений между работниками, работодателями, органами государственной власти и местного самоуправления, направленная на обеспечение согласования интересов работников и работодателей по вопросам регулирования трудовых отношений.

Таможенный тариф – систематизированный перечень таможенных пошлин, взимаемых при пересечении товаром таможенной границы государства.

Таможенно-тарифное регулирование – метод государственного регулирования внешней торговли товарами, осуществляемый путем применения ввозных и вывозных таможенных пошлин.

Таргетинг – государственное планирование и стимулирование перспективных разработок и нововведений с помощью инвестиций, льгот и т.д.

Тарифная система – совокупность нормативно установленных ставок, тарифных коэффициентов, в соответствии с которыми определяется и изменяется уровень заработной платы работников, оплачиваемых по тарифам. Нормативные ставки

устанавливаются в зависимости от профессии, стажа работы, квалификации, образования, условий труда.

Тарифный барьер – ограничительная мера импорта (экспорта) товаров в страну путем увеличения таможенного обложения (пошлины).

Технополис – комплекс наукоемких производств, объединенных с научно-исследовательскими и учебными центрами в целях интеграции науки с производством и получения новых технологий, создания благоприятных условий для генерации идей и их реализации.

Трудовой спор – неурегулированные разногласия между работодателем и работником по вопросам применения законов и иных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, коллективного соглашения, трудового договора.

Трудовой договор – соглашение между работодателем и работником, в соответствии с которым работодатель обязуется предоставить работнику работу, обеспечить условия, предусмотренные ТК РФ и иными нормативными актами, своевременно выплачивать заработную плату, а работник обязуется выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию.

Технология производства — методы, технические средства и система взаимосвязанных способов изготовления продукции или выполнения установленного вида работ.

Товар — любой объект купли-продажи.

Товарное производство — изготовление товаров и оказание услуг не для собственного потребления, а для продажи.

Товародвижение — деятельность по планированию и контролю за перемещением товаров от производителя к потребителю с целью получения прибыли и удовлетворения запросов потребителей.

Точка безубыточности — объем выпуска продукции, при котором достигается равновесие совокупных доходов (выручки) и расходов (издержек).

Трудоемкость продукции — отношение затрат рабочего времени на производство выпускаемой единицы продукции (работ, услуг) к объему продукции.

Удельная себестоимость — средняя величина затрат предприятия на производство единицы продукции (услуг).

Уставный капитал — основной источник формирования собственных средств организации, первоначально вложенных его собственниками.

Физический износ — утрата основными средствами первоначальной потребительной стоимости, ввиду чего они постепенно приходят в негодность, изнашиваются, устаревают и требуют замены новыми основными средствами.

Финансовое планирование — определение потребности в денежных средствах на осуществление запланированной деятельности, основных источников их поступления и финансовых потоков на предприятии.

Финансовые (портфельные) инвестиции — вложение средств в ценные бумаги (формирование портфеля ценных бумаг).

Фондовооруженность труда — стоимостный показатель, характеризующий стоимость основных средств, приходящихся на одного работающего.

Фондоотдача — стоимостный показатель, характеризующий выпуск продукции на 1 шт. среднегодовой стоимости основных фондов.

Фонды обращения — часть оборотных средств, функционирующая в сфере обращения и включающая готовую продукцию на складе, товары отгруженные, денежные средства в незаконченных расчетах, а также свободные денежные средства на счетах и в кассе предприятия.

Формы и системы заработной платы — устанавливают связь между величиной заработной платы и количеством и качеством труда работников предприятия и обуславливают определенный порядок ее начисления в зависимости от организационных условий производства и результатов труда.

Формы оплаты труда — методы организации заработной платы персонала предприятия в зависимости от экономических показателей и способов измерения затрат и результатов труда.

Функциональная структура управления — структура управления, при которой предполагается создание подразделений для выполнения определенных функций на всех уровнях управленческой иерархии.

Функция издержек — отношение между объемом производства и минимально возможными издержками.

Хозяйственные товарищества и общества — коммерческие организации с уставным капиталом, разделенным на доли (вклады) учредителей.

Холдинг — организация, владеющая контрольными пакетами акций других организаций с целью контроля и управления их деятельностью.

Цена — денежное выражение стоимости товара.

Чистая прибыль — определяется как разность между балансовой прибылью и налогами и процентами по кредиту.

Чистый дисконтированный доход — общая сумма эффекта за весь планируемый срок действия проекта, приведенная к моменту начала осуществления проекта.

Экономическая эффективность — соотношение между затратами и результатами производственной деятельности предприятия. Предполагает производство продукта определенной стоимости при наименьших затратах ресурсов или достижение наибольшего объема производства с применением ресурсов определенной стоимости.

Экономический ущерб — включает упущенную выгоду, непроизводительные затраты и материальные потери.

Явочная численность работников — численность работников списочного состава, явившихся на работу. Разница между явочным и списочным составом характеризует число целодневных простоев (отпуска, болезни, командировки и т. д.).

Рабочая программа дисциплины рассмотрена и принята на заседании кафедры интегрированных коммуникаций и экономических дисциплин МЭГИ Махон ХаМеШ от 20 июня 2017 года, протокол №10

Лист регистрации изменений и дополнений в рабочую учебную программу

Составителем внесены следующие изменения:

| Содержание изменений | Номер протокола и дата заседания кафедры по утверждению изменений |
|--|--|
| 1) в связи с реорганизацией в форме присоединения МЭГИ Махон ХаМеШ к ОЧУ ВО «Еврейский Университет» обновлены титульные листы рабочих учебных программ 2) внесены изменения в состав рекомендуемой литературы 3) актуализированы профессиональные базы данных и информационные справочные системы 4) обновлено материально-техническое обеспечение дисциплины 5) актуализированы оценочные средства дисциплины | Протокол заседания кафедры экономики и финансов № 1 от 14 августа 2018г. |

Заведующий кафедрой _____



Подпись

_____ / *Секерис Р.Д.*

Ф.И.О.

Лист регистрации изменений и дополнений в рабочую учебную программу

Составителем внесены следующие изменения:

| Содержание изменений | Номер протокола и дата заседания кафедры по утверждению изменений |
|--|---|
| 1) обновлен список обязательной и дополнительной литературы 2) добавлены темы эссе и рефератов 3) скорректированы методические рекомендации по изучению дисциплины | Протокол заседания кафедры «Финансы и кредит» № 1 от 05 сентября 2019г. |

Заведующий кафедрой _____



_____ / Семин В.Д.

Подпись

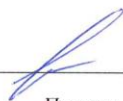
Ф.И.О.

Лист регистрации изменений и дополнений в рабочую учебную программу

Составителем внесены следующие изменения:

| Содержание изменений | Номер протокола и дата заседания кафедры по утверждению изменений |
|---|--|
| 1) внесены изменения в состав рекомендуемой литературы 2) актуализированы профессиональные базы данных и информационные справочные системы | Протокол заседания кафедры экономических дисциплин № 1 от 02 сентября 2020г. |

Зам.зав. кафедрой _____



Подпись

Ф.И.О.

Лист регистрации изменений и дополнений в рабочую учебную программу

Составителем внесены следующие изменения:

| № п/п | Содержание изменения | Реквизиты документа об утверждении изменения | Дата введения изменения |
|----------|---|---|-------------------------------|
| 1 | 1) Внесены изменения в состав рекомендуемой литературы 2) Актуализированы профессиональные базы данных и информационные справочные системы | Протокол заседания ученого совета № ЕУ-06/21 от 28 июня 2021 года | 24.06.2021г. |

Зам. заведующего кафедрой экономических дисциплин

Сёмочкина Ю.А. /
(Ф.И.О.)



(Подпись)