

Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Выборнова Любовь Алексеевна
Должность: Ректор
Дата подписания: 17.09.2026 08:34:23
Уникальный идентификатор:
c3b3b9c625f6c113afa2a2c42b1f8e05b38b766

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ
ФЕДЕРАЦИИ

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования
«Поволжский государственный университет сервиса» (ФГБОУ ВО «ПВГУС»)

Высшая школа экономики и управления

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

«Экономика труда»

Направление подготовки:
38.03.01 «Экономика»

Направленность (профиль):
«Экономика и управление на предприятии»

Квалификация выпускника: **бакалавр**

Тольятти 2024

Рабочая программа дисциплины «Экономика труда» разработана в соответствии с Федеральным государственным образовательным стандартом высшего образования - бакалавриат по направлению подготовки 38.03.01 «Экономика», утвержденным приказом Министерства науки и высшего образования Российской Федерации от 12 августа 2020 года № 954.

Составитель: д.э.н., профессор А.Н.Кара

РПД обсуждена на заседании ученого совета Высшей школы экономики и управления
«__22__» __11__ 2024 г., протокол № __4__

И.о. директора Высшей школы экономики и управления _____ К.Э.Н., доцент
Н.Н.Скорниченко

(уч.степень, уч.звание)

1. ПЕРЕЧЕНЬ ПЛАНИРУЕМЫХ РЕЗУЛЬТАТОВ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ, СООТНЕСЕННЫХ С ПЛАНИРУЕМЫМИ РЕЗУЛЬТАТАМИ ОСВОЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

1.1. Цель освоения дисциплины

Целью освоения дисциплины является:

- формирование у обучающихся профессиональных компетенций, необходимых для решения задач профессиональной деятельности в области экономики и управления, систематизация знаний обучающихся по проблемам экономики труда и достижений мировой и отечественной практики в сфере управления персоналом;
- углубление уровня освоения обучающимися профессиональных компетенций, необходимых для решения задач профессиональной деятельности.

Код и наименование компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенции	Планируемые результаты обучения по дисциплине	Основание (ПС) *для профессиональных компетенций
ПК-2. Способен осуществлять организационно-управленческую деятельность предприятий и организаций, направленную на повышение эффективности и рентабельности производства	ИПК-2.4. Проводит исследования, направленные на определение перспектив развития предприятия и повышение эффективности его производственно-хозяйственной деятельности ИПК-2.5. Выявляет резервы повышения эффективности деятельности предприятия	Знает: технологические и организационно-экономические условия производства в соответствии с отраслевой направленностью деятельности организации, требования охраны труда, порядок ведения договорной работы, методы организации оперативного и статистического учета - методы определения специализации подразделений организации и производственных связей между ними - порядок разработки организационных структур организации, положений о подразделениях, должностных инструкций Умеет: составлять проекты финансово-хозяйственной, производственной и коммерческой деятельности (бизнес-планов) организации, осуществлять экономический анализ хозяйственной деятельности организации и ее подразделений, выявлять резервы производства, предлагать организационно-управленческие решения, которые могут привести к повышению экономической эффективности деятельности организации - обосновывать количественные и качественные требования к производственным ресурсам, необходимым для решения поставленных профессиональных задач, оценивать рациональность их использования - разрабатывать меры по обеспечению режима экономии, повышению рентабельности производства, конкурентоспособности выпускаемой продукции, производительности труда - оптимально использовать материальные, трудовые и финансовые ресурсы организации Владет: - навыками совершенствования форм организации труда и управления, а также плановой и учетной документации	ПС 08.043 Экономист предприятия

		организации, определения резервов повышения эффективности деятельности организации - навыками разработки предложений по совершенствованию управления организацией и эффективному выявлению и использованию имеющихся ресурсов для обеспечения конкурентоспособности производимой продукции, работ (услуг) и получения прибыли; - навыками изучения существующей структуры управления организацией, анализа ее эффективности применительно к рыночным условиям хозяйствования на основе ее сравнения со структурой передовых организаций, выпускающих аналогичную продукцию - навыками определения резервов повышения эффективности деятельности организации	
ПК-3. Способен на основе типовых методик и действующей нормативно- правовой базы рассчитать экономические и социально- экономические показатели, характеризующие деятельность предприятий и организаций	ИПК-3.1. Осуществляет выбор подходящих методик для расчета экономических и социально- экономических показателей, характеризующих деятельность предприятий и организаций с учетом действующей нормативно-правовой базы ИПК-3.2. Проводит расчет экономических и социально- экономических показателей, характеризующих деятельность предприятий и организаций	Знает: - нормативные правовые акты, регулирующие финансово-хозяйственную деятельность организации порядок расчётов нормативов материальных, трудовых, финансовых ресурсов в соответствии с отраслевой направленностью, типовые методики и нормативно-правовую базу расчета экономических и социально- экономических показателей деятельности предприятий и организаций Умеет: составлять проекты финансово- хозяйственной, производственной и коммерческой деятельности (бизнес-планов) организации, осуществлять экономический анализ хозяйственной деятельности организации и ее подразделений, выявлять резервы производства, Владеет: - навыками проведения расчетов экономических и финансово-экономических показателей на основе типовых методик с учетом нормативных правовых актов; навыками сбора и обработки исходных данных для составления проектов финансово-хозяйственной, производственной и коммерческой деятельности (бизнес-планов) организации, выполнения расчетов по материальным, трудовым и финансовым затратам, необходимых для производства и реализации выпускаемой продукции, освоения новых видов продукции, производимых услуг	ПС 08.043 Экономист предприятия

2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

Дисциплина относится к части, формируемой участниками образовательных отношений, Блока 1. Дисциплины (модули) образовательной программы и является дисциплиной, углубляющей освоение профиля (Модуль специализации (по выбору). Специализация 1. Экономика предприятия).

3. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

3.1. Объем и структура дисциплины

Общая трудоёмкость дисциплины составляет 4 з.е. (144 час.), их распределение по видам работ и семестрам представлено в таблице.

Виды учебных занятий и работы обучающихся	Трудоёмкость, час
Общая трудоёмкость дисциплины, час	144
Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий (всего), в т.ч.:	56/ 16
занятия лекционного типа (лекции)	24/ 6
занятия семинарского типа (семинары, практические занятия, практикумы, коллоквиумы и иные аналогичные занятия)	32/10
лабораторные работы	- /-
Самостоятельная работа всего, в т.ч.:	61/ 119
Самоподготовка по темам (разделам) дисциплины	61/ 119
Выполнение курсового проекта /курсовой работы	- / -
Контроль (часы на экзамен, зачет)	27/ 9
Промежуточная аттестация	экзамен

Примечание: -/- объем часов соответственно для очной и очно-заочной, форм обучения

Дисциплина реализуется посредством проведения контактной работы с обучающимися (включая проведение текущего контроля успеваемости), самостоятельной работы обучающихся и промежуточной аттестации.

В процессе освоения дисциплины может применяться электронное обучение и дистанционные образовательные технологии.

В процессе освоения дисциплины обучающиеся обеспечены доступом к электронной информационно-образовательной среде и электронно-библиотечным системам.

3.1. Содержание дисциплины, структурированное по темам

Планируемые результаты освоения: код формируемой компетенции и индикаторы достижения компетенций	Наименование разделов, тем	Виды учебной работы				Формы текущего контроля (наименование оценочного средства)
		Контактная работа			Самостоятельная работа, час	
		Лекции, час	Лабораторные работы, час	Практические занятия, час		
ПК-2: ИПК-2.4 ИПК-2.5	ТЕМА 1. Труд как основа жизнедеятельности общества Содержание лекции: 1. Предметная область экономики труда. 2. Природа и формы труда. 3. Виды труда. Классификация видов труда. Практическое занятие №1 Труд, как основа жизнедеятельности общества Самостоятельная работа	2/ -	-/-	2/-	6/14	тестирование, выполнение практического задания по нормативно-правовой базе труда в РФ
ПК-2: ИПК-2.4 ИПК-2.5	ТЕМА 2. Организация труда на предприятии Содержание лекции: 1. Сущность и виды организации труда. Задачи и принципы деятельности по совершенствованию организации труда. 2. Направления научной организации труда и их содержание. 3. Проектирование трудовых процессов и методы исследования затрат рабочего времени. Практическое занятие №2 Организация труда на предприятии. Самостоятельная работа	2/-	-/-	2/1	7/13	устный опрос по теме, тестирование решение практических задач;подготовока реферата
ПК-2: ИПК-2.4 ИПК-2.5	ТЕМА 3. Производительность и эффективность труда Содержание лекции: 1. Понятие производительности и эффективности труда. 2. Показатели измерения производительности труда. 3. Факторы роста производительности труда. 4. Резервы роста производительности и эффективности труда Практическое занятие №3 Производительность и эффективность труда Самостоятельная работа	2/-	-/-	4/2	7/13	устный опрос по теме, тестирование, решение практических задач
ПК-3: ИПК-3.1. ИПК-3.2.	ТЕМА 4. Система управления человеческими ресурсами Ссодержание лекции: 1. Понятие и цели управления человеческими ресурсами. 2. Система управления человеческими ресурсами и характеристика её основных	2/1	-/-	4/1	7/14	устный опрос по теме, решение практических задач;подготовока докладов

Планируемые результаты освоения: код формируемой компетенции и индикаторы достижения компетенций	Наименование разделов, тем	Виды учебной работы				Формы текущего контроля (наименование оценочного средства)
		Контактная работа			Самостоятельная работа, час	
		Лекции, час	Лабораторные работы, час	Практические занятия, час		
	элементов. 3.Показатели состава и динамики персонала предприятия. Практическое занятие № 4 Система управления человеческими ресурсами Самостоятельная работа					
ПК-3: ИПК-3.1. ИПК-3.2.	ТЕМА 5. Рынок труда и трудовые ресурсы Содержание лекции: 1.Сущность, содержание, и структура рынка труда. Механизм функционирования рынка труда. Особенности российского рынка труда 2.Трудовые ресурсы и их использование. Воспроизводство и формирование трудовых ресурсов. Распределение и перераспределение трудовых ресурсов. 3.Занятость населения и её социально-экономические характеристики. Показатели, оценивающие использование трудовых ресурсов. 4.Государственная политика в области занятости. Регулирование рынка труда и деятельность службы занятости Практическое занятие №5 Рынок труда и трудовые ресурсы Самостоятельная работа	4/1	-/-	4/2	7/14	устный опрос по теме, решение практических задач; подготовка реферата
ПК-3: ИПК-3.1. ИПК-3.2.	ТЕМА 6. Качество жизни и качество трудовой жизни Содержание лекции: 1.Уровень и качество жизни: понятие, взаимосвязь, значение. Система показателей уровня и качества жизни населения, их характеристика. 2.Социальные стандарты уровня жизни населения, их разработка и использование. 3.Проблема бедности и малообеспеченности в современном мире и России. 4.Качество трудовой жизни. Концепция качества трудовой жизни и показатели её характеризующие. Практическое занятие № 6 Качество жизни и качество трудовой жизни. Самостоятельная работа	4/1	-/-	4/1	7/14	устный опрос по теме, подготовка реферата
ПК-3: ИПК-3.1. ИПК-3.2.	ТЕМА 7. Система организации и оплаты труда Содержание лекции: 1.Оплата труда и её основные функции. Нормативное регулирование организации	4/1	-/-	4/1	7/14	устный опрос по теме, тестирование, решение практических

Планируемые результаты освоения: код формируемой компетенции и индикаторы достижения компетенций	Наименование разделов, тем	Виды учебной работы				Формы текущего контроля (наименование оценочного средства)
		Контактная работа			Самостоятельная работа, час	
		Лекции, час	Лабораторные работы, час	Практические занятия, час		
	труда и его оплаты. 2.Рабочее время и его учёт. 3.Системы и формы оплаты труда. Принципы и элементы организации оплаты труда на предприятии. 4.Тарифная система оплаты труда: структура и назначение ее составляющих. Практическое занятие №7 Система организации и оплаты труда Самостоятельная работа					задач
ПК-3: ИПК-3.1. ИПК-3.2.	ТЕМА 8. Мотивы и стимулы трудового поведения Содержание лекции: 1.Содержательные и процессуальные теории мотивации. Классификация потребностей и уровни их удовлетворения. 2.Структура мотивов трудового поведения. Современные методы мотивации труда.. 3.Сущность стимулирования труда. Классификация стимулов к труду и пути улучшения мотивации трудовой деятельности Практическое занятие № 8 Мотивы и стимулы трудового поведения Самостоятельная работа	2/1	-/-	4/1	7/14	устный опрос по теме, решение практических задач
ПК-3: ИПК-3.1. ИПК-3.2.	ТЕМА 9. Социально-трудовые отношения в коллективе Содержание лекции: 1.Сущность, субъекты и объекты социально-трудовых отношений. 2.Принципы и типы социально-трудовых отношений. Удовлетворенность трудом и факторы ее определяющие. 3.Классификация и характеристика основных типов социально – трудовых отношений. Проблема отчуждения труда и её последствия. Влияние социальных процессов на социально-трудовые отношения. 4.Международные стандарты в регулировании социально – трудовых отношений и роль Международной организации труда Практическое занятие №9 Социально-трудовые отношения в коллективе Самостоятельная работа	2/1	-/-	4/1	6/11	устный опрос по теме, подготовка реферата
	Итого:	24/6	-/-	32/10	61/119	

Примечание: -/- объем часов соответственно для очной и очно-заочной, форм обучения

4. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ

4.1. Общие методические рекомендации по освоению дисциплины, образовательные технологии

Дисциплина реализуется посредством проведения контактной работы с обучающимися (включая проведение текущего контроля успеваемости), самостоятельной работы обучающихся и промежуточной аттестации.

При проведении учебных занятий по дисциплине обеспечивается развитие у обучающихся навыков командной работы, межличностной коммуникации, принятия решений, лидерских качеств (включая проведение интерактивных лекций, групповых дискуссий, ролевых игр, тренингов, анализ ситуаций и имитационных моделей, преподавание дисциплины в форме курса, составленного на основе результатов научных исследований, проводимых университетом, в том числе с учетом региональных особенностей профессиональной деятельности выпускников и потребностей работодателей).

Преподавание дисциплины ведется с применением следующих видов образовательных технологий:

- балльно-рейтинговая технология оценивания;
- электронное обучение;
- проблемное обучение;
- разбор конкретных ситуаций;
- информационные технологии: Miro, Яндекс-документы, BigBlueButton, Zoom;
- электронные ресурсы Google, Mail, Яндекс

Для оценки знаний, умений, навыков и уровня сформированности компетенции по дисциплине применяется балльно-рейтинговая система контроля и оценки успеваемости студентов. В основу балльно-рейтинговой системы положены принципы, в соответствии с которыми формирование рейтинга студента осуществляется в ходе текущего контроля успеваемости. Максимальное количество баллов в семестре – 100.

4.2. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины на занятиях лекционного типа

Лекционный курс предполагает систематизированное изложение основных вопросов тематического плана. В ходе лекционных занятий раскрываются базовые вопросы в рамках каждой темы дисциплины. Обозначаются ключевые аспекты тем, а также делаются акценты на наиболее сложные и важные положения изучаемого материала.

Лекционные занятия проводятся в поточной аудитории с применением мультимедийного проектора в виде учебной презентации или в ЭИОС университета.

В ходе лекционных занятий рекомендуется конспектирование учебного материала. Возможно ведение конспекта лекций в виде интеллект-карт.

Отдельные темы предлагаются для самостоятельного изучения (конспектируются).

Материалы лекций являются опорной основой для подготовки обучающихся к практическим занятиям и выполнения заданий самостоятельной работы, а также к мероприятиям текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации по дисциплине.

4.3. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины на практических занятиях семинарского типа

Практические (семинарские) занятия представляют собой детализацию лекционного теоретического материала, проводятся в целях закрепления курса и охватывают все основные разделы. Основной формой проведения практических занятий является

обсуждение наиболее проблемных и сложных вопросов по отдельным темам, а также решение задач и разбор примеров и ситуаций в аудиторных условиях.

Практические (семинарские) занятия обучающихся обеспечивают:

- проверку и уточнение знаний, полученных на лекциях;
- получение умений и навыков составления докладов и сообщений, обсуждения вопросов по учебному материалу дисциплины;
- подведение итогов занятий по рейтинговой системе, согласно технологической карте дисциплины.

Практические занятия организуются, в том числе в форме практической подготовки, которая предусматривает участие обучающихся в выполнении отдельных элементов работ, связанных с будущей профессиональной деятельностью.

Практическая подготовка предусматривает: решение практических заданий при изучении тем № 3-9.

4.4. Методические указания по самостоятельной работе обучающихся

Самостоятельная работа обеспечивает подготовку обучающегося к аудиторным занятиям и мероприятиям текущего контроля и промежуточной аттестации по изучаемой дисциплине. Результаты этой подготовки проявляются в активности обучающегося на занятиях и в качестве выполненных практических заданий и других форм текущего контроля.

Самостоятельная работа студентов включает:

1. Изучение учебной литературы по курсу.
2. Решение практических задач.
3. Подготовка к диктанту по экономическим терминам и определениям.
3. Работу с ресурсами Интернет.
5. Изучение практических материалов деятельности по конкретным предприятиям.
6. Подготовка к тестированию по темам курса №1,2,3,7.
7. Сбор и обработка материалов для написания реферата.
7. Подготовка к промежуточной аттестации по курсу «Экономика труда».

При выполнении заданий для самостоятельной работы рекомендуется проработка материалов лекций по каждой пройденной теме, а также изучение рекомендуемой литературы.

Для обучающихся по очно-заочной форме обучения самостоятельная работа является основным видом учебной деятельности.

Для обеспечения самостоятельной работы обучающихся используется электронный учебный курс, созданный в ЭИОС университета <http://sdo.tolgas.ru/>

5. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

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

Вся литература, включенная в данный перечень, представлена в виде электронных ресурсов в электронной библиотеке университета (ЭБС). Литература, используемая в печатном виде, представлена в научной библиотеке университета в объеме не менее 0,25 экземпляров на одного обучающегося.

Нормативно-правовая литература

1. Гражданский кодекс РФ. Часть первая : от 30.11.1994 № 51-ФЗ (ред. от 08.08.2024). – Текст : электронный // КонсультантПлюс : сайт. – URL: <http://www.consultant.ru> (дата обращения: 08.10.2024).
2. Налоговый кодекс РФ. Часть первая : от 31.07.1998 № 146-ФЗ : (ред. от 08.08.2024). – Текст : электронный // КонсультантПлюс : сайт. – URL: <http://www.consultant.ru> (дата обращения: 08.10.2024).
3. Трудовой кодекс РФ. Часть третья : от 30.12.2001 № 197-ФЗ : (ред. от 08.08.2024). – Текст : электронный // КонсультантПлюс : сайт. – URL: <http://www.consultant.ru> (дата обращения: 08.10.2024).
4. О занятости населения в Российской Федерации : федер. закон от 12.12.2023 № 565 ФЗ. – Текст : электронный // КонсультантПлюс : сайт. – URL: <http://www.consultant.ru> (дата обращения: 08.10.2024).

Основная литература

1. Бухалков, М. И. Организация и нормирование труда : учеб. для вузов по укрупн. группе специальностей и направлений 38.03.00 "Экономика и упр." / М. И. Бухалков. - 4-е изд., испр. и доп. - Документ read. - Москва : ИНФРА-М, 2023. – 380 с. : ил., табл. – (Высшее образование). – Прил. – URL: <https://znanium.ru/read?id=428886> (дата обращения: 08.10.2024). - Режим доступа: для авториз. пользователей. – ISBN 978-5-16-103766-9. – Текст : электронный.
2. Генкин, Б. М. Экономика труда : учеб. для студентов вузов по направлению 38.03.01 "Экономика" (квалификация (степень) "бакалавр") / Б. М. Генкин. - Документ read. - Москва : Норма [и др.], 2022. – 352 с. – URL: <https://znanium.ru/read?id=427289> (дата обращения: 08.10.2024). - Режим доступа: для авториз. пользователей. – ISBN 978-5-91768-521-2. - 978-5-16-101808-8. - Текст : электронный.
3. Щипанова, Д. Г. Экономика труда : учеб. для вузов по прогр. бакалавриата направления "Экономика" и "Менеджмент", специальностей "Менеджмент организации", "Упр. персоналом", "Гос. и муницип. упр.", магистерских прогр. "Упр. персоналом", "Менеджмент", "Гос. и муницип. упр.", прогр. послевуз. образования Экономические науки (аспирантура) / Д. Г. Щипанова, М. В. Мелкумова. - Документ read. - Москва : РИОР [и др.], 2022. - 331 с. - (Высшее образование). - Глоссарий. - URL: <https://znanium.ru/read?id=420863> (дата обращения: 12.12.2023). - Режим доступа: для авториз. пользователей. - ISBN 978-5-369-01390-8. - 978-5-16-102231-3. - Текст : электронный.
4. Экономика и социология труда : учеб. пособие для вузов по направлению подгот. 38.03.03 "Упр. персоналом" (квалификация (степень) "бакалавр") / А. Я. Кибанов, И. А. Баткаева, Л. В. Ивановская [и др.] ; под ред. А. Я. Кибанова. – Документ read. – Москва : ИНФРА-М, 2024. – 584 с. – (Высшее образование). – URL: <https://znanium.ru/read?id=429777> (дата обращения: 08.10.2024). - Режим доступа: для авториз. пользователей. – ISBN 978-5-16-110541-2. – Текст : электронный.
5. Экономика труда : учеб. для вузов по направлению подгот. 38.03.01 "Экономика" (квалификация (степень) "бакалавр") / А. М. Асалиев, В. Б. Бычин, В. Н. Бобков [и др.] ; под

ред. А. М. Асалиева. - Документ read. - Москва : ИНФРА-М, 2023. - 336 с. : ил. - (Высшее образование - Бакалавриат). - Норматив. правовые акты. - Глоссарий. - URL: <https://znanium.ru/read?id=422942> (дата обращения: 29.01.2024). - Режим доступа: для авториз. пользователей. - ISBN 978-5-16-009415-1. - 978-5-16-100479-1. - Текст : электронный.

6. Щепакин, М. Б. Экономика труда : учебник / М. Б. Щепакин, А. С. Молчан, Э. Ф. Хандамова. - Документ read. - Москва : Магистр [и др.], 2023. - 400 с. - Глоссарий. - URL: <https://znanium.ru/read?id=422353> (дата обращения: 24.04.2025). - Режим доступа: для авториз. пользователей. - ISBN 978-5-9776-0447-5. - 978-5-16-103166-7. - Текст : электронный.

7. Складаревская, В. А. Экономика труда : учеб. по направлению подгот. «Экономика» (уровень бакалавриата) / В. А. Складаревская. - 4-е изд. - Документ read. - Москва : Дашков и К, 2023. - 302 с. - (Учебные издания для бакалавров). - Прил. - URL: <https://znanium.ru/read?id=432274> (дата обращения: 24.04.2025). - Режим доступа: для авториз. пользователей. - ISBN 978-5-394-05165-4. - Текст : электронный.

Дополнительная литература

8. Вешнякова, Т. С. Организация, нормирование и оплата труда на предприятиях сферы обслуживания : учеб. пособие для вузов по специальности "Экономика и упр. на предприятиях сферы обслуживания" / Т. С. Вешнякова. - Москва : Академия, 2006. - 219 с. : ил. - (Высшее профессиональное образование. Экономика и управление). - ISBN 5-7695-2900-8 : 209-00;178-20;155-10;126-00. - Текст : непосредственный.

9. Генкин, Б. М. Методы повышения производительности и оплаты труда : монография / Б. М. Генкин. - Документ read. - Москва : Норма [и др.], 2023. - 160 с. - URL: <https://znanium.ru/read?id=425103> (дата обращения: 08.10.2024). - Режим доступа: для авториз. пользователей. - ISBN 978-5-91768-937-1. - 978-5-16-103479-8. - Текст : электронный.

10. Генкин, Б. М. Экономика и социология труда : учеб. для вузов по экон. специальностям / Б. М. Генкин. - 8-е изд., пересм. и доп. - Москва : Норма, 2009. - 462 с. : ил., табл. - (Учебник для вузов). - ISBN 978-5-468-00295-7 : 218-00. - Текст : непосредственный.

11. Генкин, Б. М. Организация, нормирование и оплата труда на промышленных предприятиях : учеб. по направлению подгот. "Менеджмент" (профили "Произв. менеджмент" и "Инновац. менеджмент") / Б. М. Генкин. - 6-е изд., изм. и доп. - Документ read. - Москва : НОРМА [и др.], 2022. - 415 с. - Прил. - URL: <https://znanium.com/read?id=399575> (дата обращения: 08.10.2024). - Режим доступа: для авториз. пользователей. - ISBN 978-5-91768-499-4. - 978-5-16-009937-8. - Текст : электронный.

12. Злоказов, Ю. И. Управление производительностью труда. Нормативный подход / Ю. И. Злоказов ; под ред. В. Е. Хруцкого. - Москва : Финансы и статистика, 2008. - 159 с. : табл. - Прил. - ISBN 978-5-279-03298-3 : 127-51. - Текст : непосредственный.

13. Либерман, И. А. Техническое нормирование, оплата труда и проектно-сметное дело в строительстве : учеб. для студентов сред. спец. учеб. заведений по строит. специальностям / И. А. Либерман. - Документ read. - Москва : ИНФРА-М, 2024. - 400 с. : табл. - (Среднее профессиональное образование). - URL: <https://znanium.ru/read?id=446745> (дата обращения: 27.08.2024). - Режим доступа: для авториз. пользователей. - ISBN 978-5-16-105773-5. - Текст : электронный.

14. Маскаева, А. И. Экономика и социология труда : учеб. пособие для вузов по направлениям подгот. 38.03.02 "Менеджмент", 38.03.03 "Упр. персоналом" (квалификация (степень) "бакалавр") / А. И. Маскаева, Д. Р. Амирова. - Документ read. - Москва : ИНФРА-М, 2019. - 172 с. - (Высшее образование - Бакалавриат). - Прил. - URL:

<https://znanium.com/read?id=355546> (дата обращения: 08.10.2024). - Режим доступа: для авториз. пользователей. - ISBN 978-5-16-006422-2. - Текст : электронный.

15. Оганян, К. М. Занятость населения и ее регулирование : учеб. пособие для вузов по социол. и экон. специальностям / К. М. Оганян, Н. М. Стрельцов ; М-во образования и науки РФ, Федер. агентство по образованию, Гос. образоват. учреждение высш. проф. образования, С.-Петерб. гос. инж.-экон. ун-т. – Изд. 2-е. – Москва : Бизнес-пресса, 2008. – 371 с. : табл. – (Учебник XXI века). – Прил. – ISBN 978-5-91584-004-0 : 176-00. – Текст : непосредственный.

16. Остапенко, Ю. М. Экономика труда : учеб. пособие для вузов по направлению подгот. 38.03.01 "Экономика" / Ю. М. Остапенко ; Гос. ун-т упр. – 2-е изд., перераб. и доп. – Документ read. – Москва : ИНФРА-М, 2015. – 272 с. : ил., табл. – (Высшее образование - Бакалавриат). – Глоссарий. – URL: <https://znanium.ru/read?id=107581> (дата обращения: 14.03.2024). - Режим доступа: для авториз. пользователей. – ISBN 978-5-16-010322-8. - 978-5-16-102271-9. – Текст : электронный.

17. Рынок труда : учеб. для вузов по специальности "Экономика труда" / В. Н. Бобков, Б. Д. Бреев, В. С. Буланов [и др.] ; под общ. ред. В. С. Буланова, Н. А. Волгина ; Рос. Акад. Гос. Службы при Президенте РФ. – Изд. 3-е, перераб. и доп. – Москва : Экзамен, 2007. – 479 с. : ил. – (Учебник для вузов). – Слов. терминов. – ISBN 978-5-377-00245-1 : 219-24;172-31. – Текст : непосредственный.

18. Савельева, Е. А. Инжиниринг труда. Проектирование трудовых процессов и систем : учеб. пособие / Е. А. Савельева. - Документ read. - Москва : Вуз. учеб. [и др.], 2019. - 236 с. - (Высшее образование - Бакалавриат). - Глоссарий. - Прил. - URL: <https://znanium.com/read?id=339244> (дата обращения: 08.10.2024). - Режим доступа: для авториз. пользователей. - ISBN 978-5-9558-0536-8. - 978-5-16-102281-8. - Текст : электронный.

19. Учебно-методический комплекс по дисциплине "Кадровая политика и кадровый аудит организации" : для студентов направления подгот. 081100.68 "Гос. и муницип. упр." / Поволж. гос. ун-т сервиса (ФГБОУ ВПО "ПВГУС"), Каф. "Экономика и упр." ; сост. Т. С. Вешнякова. – Документ Adobe Acrobat. – Тольятти : ПВГУС, 2012. – 737 КБ, 85 с. - URL: http://elib.tolgas.ru/publ/Veshniakova_UMK_Kadr_politika_2012.pdf (дата обращения: 08.10.2024). - Режим доступа: для авториз. пользователей. – Текст : электронный.

20. Учебно-методическое пособие по дисциплине "Экономика труда" : для студентов направления подгот. 38.03.01 "Экономика" (направленности, профилей "Экономика предприятий и орг.", "Экономика труда", "Финансы и кредит", "Налоги и налогообложение", "Бухгалт. учет, анализ и аудит") / Поволж. гос. ун-т сервиса (ФГБОУ ВО "ПВГУС"), Каф. "Экономика и упр." ; сост.: А. Н. Кара, Г. В. Ветошко. - Документ Adobe Acrobat. - Тольятти : ПВГУС, 2018. - 4,33 МБ, 123 с. - Прил. - URL: http://elib.tolgas.ru/publ/Metod_ETb_BE_29.12.18.pdf (дата обращения: 08.10.2024). - Режим доступа: для авториз. пользователей. - 0-00. - Текст : электронный.

21. Человек труда в цифровой экономике: новые реалии и социальные вызовы : монография / М. В. Малаховская, Л. В. Кобзева, Н. В. Покровская [и др.] ; под ред. В. Н. Мининой, Р. В. Карапетяна, О. В. Вередюк. - Документ read. - Санкт-Петербург : Изд-во С.-Петерб. ун-та, 2021. - 284 с. - Прил. - URL: <https://znanium.com/read?id=386413> (дата обращения: 08.10.2024). - Режим доступа: для авториз. пользователей. - ISBN 978-5-288-06090-8. - Текст : электронный.

22. Экономика труда : учеб. для вузов / И. М. Алиев, Н. А. Горелов, Л. О. Ильина, О. А. Шапошникова. – Ростов-на-Дону : Феникс, 2009. – 393 с. : ил. – (Высшее образование). – ISBN 978-5-222-14593-7 : 138-80;139-71. – Текст : непосредственный.

23. Экономика труда : учеб.-метод. комплекс дисциплины для студентов направлений подгот. "Экономика", "Менеджмент" / Поволж. гос. ун-т сервиса (ПВГУС), Каф. "Экономика и упр." ; сост.: Т. С. Вешнякова, О. И. Собственникова. – Тольятти : ПВГУС, 2010. – 118 с. : ил. – Прил. – 33-00. – Текст : непосредственный.

5.2. Профессиональные базы данных, информационно-справочные системы, интернет-ресурсы

1. ФГБУ «ВНИИ ТРУДА» Минтруда России : сайт. - URL: <http://www.vcot.info/> (дата обращения: 08.10.2024). – Текст : электронный.
2. КонсультантПлюс : справочная правовая система : сайт / ЗАО «КонсультантПлюс». – URL: <http://www.consultant.ru> (дата обращения 26.10.2020). - Текст : электронный.
3. Экономическая библиотека онлайн : сайт. - URL: <https://econom-lib.ru/> (дата обращения: 08.10.2024). – Текст : электронный.
4. Электронная библиотечная система Поволжского государственного университета сервиса : сайт / ФГБОУ ВО «ПВГУС». – Тольятти, 2010 - . - URL. : <http://elib.tolgas.ru> (дата обращения 08.10.2024). - Режим доступа: для авториз. пользователей. - Текст : электронный.
5. Электронно-библиотечная система Znanium.com : сайт / ООО "ЗНАНИУМ". – Москва, 2011 - . - URL: <https://znanium.com/> (дата обращения 08.10.2024). - Режим доступа: для авториз. пользователей. - Текст : электронный.

5.3. Программное обеспечение

Информационное обеспечение учебного процесса по дисциплине осуществляется с использованием следующего программного обеспечения (лицензионного и свободно распространяемого), в том числе отечественного производства:

№ п/п	Наименование	Условия доступа
1	Microsoft Windows	из внутренней сети университета (лицензионный договор)
2	Microsoft Office	из внутренней сети университета (лицензионный договор)
3	КонсультантПлюс	из внутренней сети университета (лицензионный договор)
4	СДО MOODLE	из любой точки, в которой имеется доступ к сети Интернет (лицензионный договор)

6. ОПИСАНИЕ МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЙ БАЗЫ, НЕОБХОДИМОЙ ДЛЯ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА ПО ДИСЦИПЛИНЕ

Помещения представляют собой учебные аудитории для проведения учебных занятий, предусмотренных учебным планом и рабочей программой дисциплины, оснащенные оборудованием и техническими средствами обучения.

Занятия лекционного типа. Учебные аудитории для занятий лекционного типа укомплектованы мебелью и техническими средствами обучения, служащими для представления учебной информации (стационарные или переносные наборы демонстрационного оборудования (проектор, экран, компьютер/ноутбук), учебно-наглядные пособия (презентации по темам лекций), обеспечивающие тематические иллюстрации, соответствующие данной программе дисциплины.

Занятия семинарского типа. Учебные аудитории для занятий семинарского типа укомплектованы мебелью и техническими средствами обучения, служащими для представления учебной информации (стационарные или переносные наборы демонстрационного оборудования (проектор, экран, компьютер/ноутбук).

Промежуточная аттестация. Для проведения промежуточной аттестации по дисциплине используются компьютерные классы, оснащенные компьютерной техникой с возможностью подключения к сети Интернет и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду университета и/или учебные аудитории, укомплектованные мебелью и техническими средствами обучения.

Самостоятельная работа. Помещения для самостоятельной работы оснащены компьютерной техникой с возможностью подключения к сети «Интернет» и доступом к электронной информационно-образовательной среде университета. Для организации самостоятельной работы обучающихся используются:

компьютерные классы университета;

библиотека (медиазал), имеющая места для обучающихся, оснащенные компьютерами с доступом к базам данных и сети Интернет.

Электронная информационно-образовательная среда университета (ЭИОС). Каждый обучающийся в течение всего периода обучения обеспечен индивидуальным неограниченным доступом к электронной информационно-образовательной среде университета (ЭИОС) <http://sdo.tolgas.ru/> из любой точки, в которой имеется доступ к информационно-телекоммуникационной сети "Интернет", как на территории университета, так и вне ее.

ЭИОС университета обеспечивает:

доступ к учебным планам, рабочим программам дисциплин (модулей), программам практик, электронным учебным изданиям и электронным образовательным ресурсам, указанным в рабочих программах дисциплин (модулей), программах практик;

формирование электронного портфолио обучающегося, в том числе сохранение его работ и оценок за эти работы.

В случае реализации образовательной программы с применением электронного обучения, дистанционных образовательных технологий ЭИОС дополнительно обеспечивает:

фиксацию хода образовательного процесса, результатов промежуточной аттестации и результатов освоения образовательной программы;

проведение учебных занятий, процедур оценки результатов обучения, реализация которых предусмотрена с применением электронного обучения, дистанционных образовательных технологий;

взаимодействие между участниками образовательного процесса, в том числе синхронное и (или) асинхронное взаимодействия посредством сети "Интернет".

7. ОСОБЕННОСТИ ОРГАНИЗАЦИИ ОБУЧЕНИЯ ДЛЯ ЛИЦ С ОГРАНИЧЕННЫМИ ВОЗМОЖНОСТЯМИ ЗДОРОВЬЯ И ИНВАЛИДОВ

При необходимости рабочая программа дисциплины может быть адаптирована для обеспечения образовательного процесса инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья, в том числе для дистанционного обучения. Для этого требуется заявление студента (его законного представителя) и заключение психолого-медико-педагогической комиссии (ПМПК).

В случае необходимости, обучающимся из числа лиц с ограниченными возможностями здоровья (по заявлению обучающегося) а для инвалидов также в соответствии с индивидуальной программой реабилитации инвалида, могут предлагаться следующие варианты восприятия учебной информации с учетом их индивидуальных психофизических особенностей, в том числе с применением электронного обучения и дистанционных технологий:

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

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

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

8. ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ (ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ) ДЛЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ УСПЕВАЕМОСТИ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ

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

Для оценки знаний, умений, навыков и уровня сформированности компетенции по дисциплине применяется балльно-рейтинговая система контроля и оценки успеваемости студентов. В основу балльно-рейтинговой системы положены принципы, в соответствии с которыми формирование рейтинга студента осуществляется в ходе текущего контроля успеваемости. Максимальное количество баллов в семестре – 100.

Шкала оценки результатов освоения дисциплины, сформированности результатов обучения

Форма проведения промежуточной аттестации	Шкалы оценки уровня сформированности результатов обучения		Шкала оценки уровня освоения дисциплины		
	Уровневая шкала оценки компетенций	100 балльная шкала, %	100 балльная шкала, %	5-балльная шкала, дифференцированная оценка/балл	недифференцированная оценка
экзамен	допороговый	ниже 61	ниже 61	«неудовлетворительно» / 2	незачтено
	пороговый	61-85,9	61-69,9	«удовлетворительно» / 3	зачтено
			70-85,9	«хорошо» / 4	зачтено
	повышенный	86-100	86-100	«отлично» / 5	Зачтено

По итогам текущей успеваемости студенту может быть выставлена оценка по промежуточной аттестации в соответствии с набранными за семестр баллами (по накопительному рейтингу). Студентам, набравшим в ходе текущего контроля успеваемости по дисциплине от 61 до 100 баллов и выполнившим все обязательные виды запланированных учебных занятий, по решению преподавателя без прохождения промежуточной аттестации выставляется оценка в соответствии со шкалой оценки результатов освоения дисциплины.

Результат обучения считается сформированным (повышенный уровень), если теоретическое содержание курса освоено полностью; при устных собеседованиях студент исчерпывающе, последовательно, четко и логически стройно излагает учебный материал; свободно справляется с задачами, вопросами и другими видами заданий, требующих применения знаний, использует в ответе дополнительный материал; все предусмотренные рабочей учебной программой задания выполнены в соответствии с установленными требованиями, студент способен анализировать полученные результаты; проявляет самостоятельность при выполнении заданий, качество их выполнения оценено числом баллов от 86 до 100, что соответствует повышенному уровню сформированности результатов обучения.

Результат обучения считается сформированным (пороговый уровень), если теоретическое содержание курса освоено полностью; при устных собеседованиях студент последовательно, четко и логически стройно излагает учебный материал; справляется с задачами, вопросами и другими видами заданий, требующих применения знаний; все предусмотренные рабочей учебной программой задания выполнены в соответствии с установленными требованиями, студент способен анализировать полученные результаты; проявляет самостоятельность при выполнении заданий, качество их выполнения оценено числом баллов от 61 до 85,9, что соответствует пороговому уровню сформированности результатов обучения.

Результат обучения считается несформированным, если студент при выполнении заданий не демонстрирует знаний учебного материала, допускает ошибки, неуверенно, с большими затруднениями выполняет задания, не демонстрирует необходимых умений,

качество выполненных заданий не соответствует установленным требованиям, качество их выполнения оценено числом баллов ниже 61, что соответствует допороговому уровню.

Формы текущего контроля успеваемости

Формы текущего контроля	Количество контрольных точек	Количество баллов за 1 контр.точку	Макс. возм. кол-во баллов
Степень активности на практических занятиях с использованием ИКТ	14	2	28
Диктант, устный опрос	3	6	18
Тестирование по темам лекционных занятий	4	6	24
Творческий рейтинг (подготовка реферата, участие в научно-исследовательской конференции , олимпиадах и т.п.)	1	30	30
Итого по дисциплине			100 баллов

Система оценивания представлена в электронном учебном курсе по дисциплине <http://sdo.tolgas.ru/>.

8.2. Типовые контрольные задания или иные материалы для ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ УСПЕВАЕМОСТИ

8.1.1. Типовые задания к практическим (семинарским) занятиям

Примерные варианты вопросов для устного обсуждения и решения практических заданий

Практическое занятие 1. Труд, как основа жизнедеятельности общества

План занятия:

1. Обсуждение теоретических вопросов.
2. Выполнение тестовых заданий.
3. Подготовка рефератов.

Вопросы для устного обсуждения:

1. В чем состоит сущность экономической категории «труд»?
2. В чем различие понятий «труд», «деятельность», «работа»?
3. Можно ли назвать трудом незаконную деятельность?
4. Каковы простые моменты процесса труда?
5. Каковы формы проявления процесса труда?
6. Что такое характер труда и как он проявляется?
7. Что такое общественная организация труда?
8. Каковы основные элементы, формирующие общественную организацию труда?
9. Назовите и охарактеризуйте основные типы общественной организации труда?

Практическое задание

Составите перечень нормативно-правовых документов, регулирующих труд, как основу жизнедеятельности общества.

Темы рефератов для самостоятельной работы

1. Тенденции изменения трудовых функций рабочих и работников аппарата управления (действий, операций, обязанностей) в процессе труда под воздействием научно-технического прогресса.
2. Обогащение труда как основное направление гуманизации условий труда.
3. Сравнительная характеристика типов общественной организации труда.
4. Действующая система управления трудом в обществе.
5. Изменения типов, методов и форм управления трудом в обществе.

Практическое занятие 2. Организация труда на предприятии

План занятия:

1. Обсуждение теоретических вопросов.
2. Выполнение тестовых заданий
3. Решение задач

Вопросы для устного обсуждения:

1. Что понимается под термином «научная организация труда»?
2. Назовите основные задачи научной организации труда.
3. Охарактеризуйте содержание и особенности направлений организации труда в современных экономических условиях.

4.Содержание каких дисциплин составляют научные основы совершенствования организации труда?

5.Каким требованиям должна отвечать научная организация труда на предприятии?

6.Каково назначение классификаций затрат рабочего времени?

7.Раскройте сущность категорий затрат рабочего времени по отношению к производственному процессу.

8.Назовите цели и особенности использования различных методов исследования затрат рабочего времени.

Темы рефератов для самостоятельной работы

1. Характерные проблемы организации труда на предприятиях г.о. Тольятти.

2. Исследование оптимизации организации трудовых процессов специалистов экономического отдела предприятия.

Задание 1.

Оцените соответствие квалификации рабочих сложности выполняемых работ на основе данных табл.1.

Таблица 1.

Исходные данные для расчета среднего тарифного разряда рабочих и работ

Тарифный разряд рабочих	3	4	5	6
Численность рабочих, чел.	13	17	9	5
Тарифный разряд работ	3	4	5	6
Объем работ каждого вида, нормо-часы	195,5	249,7	102,8	97,2

Задание 2.

Сравните показатели движения персонала одного из предприятий на основе данных табл.2.

Таблица 2.

Динамика движения персонала предприятия, чел.

Показатели	Предыдущий год	Отчетный год
1. Состояло по списку на начало года	248	
2. Принято, всего	62	57
3. Переведено в рабочие из других категорий	4	—
4. Выбыло, всего	59	56
в том числе		
- переведено на другие предприятия	6	4
- призвано на военную службу	7	6
- в связи с выходом на пенсию	12	9
- в связи с учебой с отрывом от производства	1	—
- в связи с окончанием контракта	10	13
- по собственному желанию	16	17
- уволено за нарушения трудовой дисциплины	7	6
5. Переведено из рабочих в другие категории	3	2
6. Состояло по списку на конец года		

Практическое занятие 3. Производительность и эффективность труда

План занятия:

1. Обсуждение теоретических вопросов.
2. Выполнение тестовых заданий
3. Решение задач

Вопросы для устного обсуждения:

1. В чем сущность экономической категории "производительность труда"?
2. Что общего и в чем различия понятий "результативность", "эффективность труда" и "производительность труда"?
3. Какие элементы включает в себя процесс управления производительностью труда?
4. Что понимается под факторами производительности труда?
5. Как классифицируются факторы производительности труда?
6. Поясните основные показатели производительности труда.
7. Назовите основные методы измерения выработки продукции, укажите сферу их применения, достоинства и недостатки.
8. Какие Вам известны показатели трудоемкости продукции? Что они характеризуют и как определяются?
9. В чем проявляется действие экономического закона повышающейся производительности труда?
10. При соблюдении каких условий происходит повышение производительности труда?
11. Раскройте значение повышения производительности труда для отдельного предприятия и экономики в целом?
12. Что понимается под резервами роста производительности труда?
13. Какие существуют процедуры выявления резервов роста производительности труда?
14. Что такое интенсивность труда?
15. Поясните расчетные формулы определения показателей эффективности труда?

Задачи для самостоятельного решения

Задание 1.

Определите полноту использования трудовых ресурсов предприятия и проведите факторный анализ по данным табл. 1.

Таблица 1

Использование трудовых ресурсов предприятия

Показатели	Предыдущий год	Отчетный год		Отклонение	
		план	факт	От пред. года	От плана
1. Среднегодовая численность рабочих, чел.	160	160	165		
2. Отработано за год одним рабочим: дней часов	220 1727	220 1749	210 1638		
3. Средняя продолжительность рабочего дня, час					
4. Фонд рабочего времени, час В т.ч. сверхурочно отработанное время, час	1630	—	1485		

Задание 2.

Установите величину непроизводительных затрат труда и возможный рост производительности труда в результате сокращения брака на 25% по данным табл.2.

Таблица 2

Данные для расчета непроизводительных затрат рабочего времени

Показатели	Сумма
1. Производственная себестоимость продукции и услуг, руб.	8060000
2. Заработная плата рабочих, руб.	1653200
3. Заработная плата производственных рабочих, руб.	1007500
4. Материальные затраты, руб.	4250000
5. Себестоимость забракованной продукции и услуг, руб.	50000
6. Затраты на исправление брака, руб.	8000
7. Годовой фонд рабочего времени, чел.-час	270270

Задание 3.

Определите плановый рост производительности труда в результате реализации ОТМ по сокращению потерь рабочего времени, используя следующие данные:

- количество рабочих дней (по балансу рабочего времени 1 среднесписочного рабочего) в отчетном периоде – 254 дня;
- сменный ФРВ – 8 часов;
- средняя продолжительность рабочего дня (по балансу рабочего времени 1 среднесписочного рабочего) в отчетном периоде – 7,7 часа;
- планируется сокращение внутрисменных потерь рабочего времени – на 2,7%;
- сокращение целодневных простоев в плановом периоде – на 1,5 %.

В плановом периоде количество рабочих дней составит 254 дня.

Задание 4.

В прошедшем году предприятие реализовало услуг 3750 шт. при среднесписочной численности ППП 33 чел. В плановом году предусмотрена замена устаревшего оборудования с 13 по 24 марта на новое в количестве 7 единиц. Возможное увеличение производительности нового оборудования составляет 25%. Количество рабочих, занятых на оборудовании, – 25 чел. (предполагается, что каждый рабочий обслуживает одну машину). Определите рост производительности труда и условную экономию численности рабочих в результате совершенствования технического уровня производства. Рассчитайте плановый объем производства и реализации услуг с учетом запланированного ОТМ.

Задание 5.

Определите процент снижения трудоемкости изготовления изделия и возможный рост производительности труда в результате экономии трудозатрат, если известно, что:

- базовая трудоемкость изготовления единицы изделия – 3,42 нормо-часа;
- плановая трудоемкость единицы изделия – 3,37 нормо-часа;
- каждым рабочим отработано (по балансу рабочего времени 1 среднесписочного рабочего) 252 дня при средней продолжительности рабочего дня 6,8 часа;
- коэффициент выполнения норм выработки – 1,1;
- предприятие работает в две смены.

Каково условное высвобождение численности рабочих в результате совершенствования технологического процесса? Чему равен плановый объем выпуска изделий с учетом реализации ОТМ, если базовый объем составил 1378 изделий?

Задание 6.

Объем реализации услуг в базовом периоде составил 689,7 тыс. руб. при среднесписочной численности работающих 29 чел. В плановом периоде предусмотрено увеличение выручки по сравнению с базовым годом на 4,2%. Рост производительности труда определен в размере 2,6%, в том числе за счет совершенствования технологического процесса (трудоемкость изготовления единицы изделия в базовом периоде – 2,52 нормо-часа, в плановом периоде – 2,37 нормо-часа). Рассчитайте индексы

объема реализации услуг, выработки, численности работающих на плановый период. Чему равна плановая численность работающих? Определите условную экономию численности работающих за счет снижения трудозатрат и в результате реализации прочих резервов.

Практическое занятие 4. Система управления человеческими ресурсами

План занятия:

1. Обсуждение теоретических вопросов.
2. Решение задач.
3. Подготовка докладов

Вопросы для устного обсуждения:

1. Какие тенденции изменения структуры персонала организации Вам известны?
2. Чем отличаются человеческие ресурсы от других видов ресурсов?
3. В чем сущность «человеческого капитала»?
4. С какими издержками и выгодами связаны инвестиции в высшее образование?
5. В чем различия между расчетной, явочной и среднесписочной численностью работников?
6. Какие факторы влияют на численность, структуру и динамику трудовых ресурсов предприятия?

Задачи для самостоятельного решения:

1. Трудоемкость годовой производственной программы фабрики составляет 2500 тыс. нормо-часов. В соответствии с планом повышения эффективности производства предусматривается с 1 июля снижение трудоемкости на 15%. Плановый процент выполнения норм выработки в среднем по фабрике составляет 130%; эффективный фонд рабочего времени по плановому балансу времени одного рабочего составляет 238 дней, а продолжительность рабочего дня – 7,6 ч. Определить численность основных рабочих в плановом году.

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

3. В цехе установлено 300 единиц оборудования. Норма обслуживания для дежурного слесаря 20 единиц оборудования, в плановом году она повысится на 25%. Определить плановую численность дежурных слесарей.

4. Фактическая численность промышленно-производственного персонала в базисном периоде составила 2800 человек. Планируется рост объема продукции на 105%, а производительности труда – на 106%. Определить плановую численность промышленно-производственного персонала.

5. Производственная трудоемкость планового объема продукции по базовым нормам и условиям производства составляет 2059 тыс. нормо-часов. По плану внедрения новой техники трудоемкость снизится за год на 3,5%. Рассчитать плановую численность рабочих, если фонд рабочего времени одного рабочего в год 1880 часов.

6. Производственная трудоемкость планового объема работ по базисным нормам составляет 2630 тыс. нормо-часов. Планируется сократить трудоемкость на 120 тыс. нормо-часов. Определить плановую численность производственных рабочих, если фонд рабочего времени на одного рабочего планируется 1800 ч./ч. в год, а выполнение норм выработки на 116%.

7. В цехе 250 единиц оборудования. В плановом году их число увеличится на 20 %. Определить плановую численность дежурных слесарей, если их норма обслуживания 15 единиц. Цех работает в 2 смены.

8. Число обслуживаемых станков в цехе 120, норма обслуживания 8 станков, число смен 2, номинальный фонд рабочего времени одного рабочего в год 262, реальный 232 дня. Определить явочную численность обслуживающих рабочих.

9. Определить численность технологов на предприятии, если планируемый объем производства оборудования и оснастки, на которые необходимо разработать технологические процессы, равен 5000 тыс. д.е., условная годовая выработка одного технолога составляет 25 тыс. д.е. Коэффициент, учитывающий дополнительные работы, выполняемые в ходе разработки технологического процесса равен 1,15.

10. Определите численность работников аппарата управления, если: годовая трудоемкость выполнения функций управления составляет 18950 чел.- час., годовой фонд рабочего времени одного работника 1980 часов. Коэффициент дополнительных работ составляет 1,4.

Темы докладов для самостоятельной работы

1. Экономические и социальные выгоды общества от роста образовательного уровня его граждан.
2. Образовательные сигналы на рынке труда.
3. Передовой опыт использования концепции анализа человеческих ресурсов.
4. Составьте схему влияния затрат, связанных с повышением квалификации рабочих и управленческого персонала, на конкретные показатели и характеристики производственно хозяйственной и финансовой деятельности предприятия.

Практическое занятие 5. Рынок труда и трудовые ресурсы.

План занятия:

1. Обсуждение теоретических вопросов.
2. Выполнение практических заданий.
3. Подготовка рефератов.

Вопросы для устного обсуждения:

1. Какие виды рынков труда Вам известны?
2. Что такое внутренний рынок труда и в чем состоят его основные особенности?
3. Что представляет собой сегментация рынка труда?
4. Как определяется экономически активное население? Кто входит в состав экономически неактивного населения?
5. В чем заключаются особенности российской неформальной самозанятости?
6. Кого следует относить к безработным? Какой существует порядок и условия признания граждан безработными?
7. Какие есть ограничения на признание граждан безработными?
8. Что такое уровень безработицы, способы определения количества безработных и уровня безработицы?
9. Где и когда встречается сезонная безработица и как определяется скрытая безработица?
10. Как изменится уровень безработицы, если работник уйдет на пенсию; если человек, ищущий работу, прекратит ее поиски и станет трудиться в домашнем хозяйстве?
11. Что такое мобильность труда и какие ее виды Вам известны?
12. Какие формы дискриминации существуют на российском рынке труда?

Практические задания

1. Разработать проект макетов объявлений по найму на работу конкретных специалистов (на выбор).
2. Создать проект анкеты с критериями найма на работу рабочих, специалистов, руководителей.

3. Провести исследование на рынке труда г.о. Тольятти и выявить какие вакансии являются самыми популярными. Какие специальности сейчас находятся в дефиците в городе.

Темы рефератов для самостоятельной работы

1. Занятость граждан и сравнительная характеристика категорий занятых.
2. Государственная политика в области содействия занятости населения.
3. Занятость населения, ее форма, социально-экономическое содержание.
4. Цели, задачи и технологии социальной работы с безработными. Система психологической поддержки безработного населения.
5. Программа содействия занятости безработным инвалидам.
6. Законодательство Российской Федерации о занятости населения.
7. Демографические проблемы занятости.
8. Особенности предложения труда в России. Особенности спроса на труд в России.
9. Рынок труда в России и в развитых странах: сравнительный анализ.
10. Дискриминация на рынке труда: причины, виды, последствия. Проблемы гендерной дискриминации на российском рынке труда.

Практическое занятие 6. Качество жизни и качество трудовой жизни.

План занятия:

1. Обсуждение теоретических вопросов.
2. Подготовка рефератов

Вопросы для устного обсуждения:

1. Что такое уровень жизни населения? Какими показателями он характеризуется?
2. Что такое качество жизни? Какими критериями оно определяется?
3. Как соотносятся между собой понятия «уровень жизни» и «качество жизни»?
4. Какие требования предъявляются и какими показателями характеризуется качество жизни? Что такое стоимость жизни?
5. Что такое потребительский бюджет? Какие виды потребительского бюджета Вы знаете?
6. Что такое прожиточный минимум и какова методика его определения?
7. Назовите основные виды и источники доходов населения. Какие факторы влияют на формирование доходов?
8. Что понимается под дифференциацией доходов?
9. Методика построения кривой Лоренца? Что показывают коэффициент Джини?
10. В чем причины неравенства доходов? Существует ли прямая связь между заработками людей и их способностями?
11. Что означает термин «трудовой потенциал» и в чем его отличие от термина «трудовые ресурсы»?
12. Назовите основные составляющие трудового потенциала работника, организации, общества?
13. Что понимается под качеством рабочей силы? Какие характеристики формируют качество рабочей силы?

Темы рефератов для самостоятельной работы

1. Взаимосвязь качества занятости и качества трудовой жизни.
2. Качество трудовой жизни как важнейший элемент качества жизни.
3. Методология оценки качества трудовой жизни и социально-трудовых отношений.
4. Качество жизни и здоровье населения.

Практическое занятие 7. Система организации и оплаты труда

План занятия:

1. Обсуждение теоретических вопросов.
2. Решение задач.

Вопросы для устного обсуждения:

1. Что представляет собой материальное денежное стимулирование?
2. Что понимается под материально-социальными стимулами?
3. Какие стимулы относятся к морально - психологическим?
4. Что представляет собой эмоциональная компетентность?
5. Как темперамент и индивидуальные различия людей отражаются на их трудовом поведении?

Задание 1.

Рассчитать фонды часовой, дневной и месячной заработной платы рабочих, а также среднечасовую, среднедневную, среднемесячную заработную плату одного рабочего на предприятии по следующим данным:

1. фактический выпуск продукции за месяц составил 320 изделий;
2. сдельная расценка за единицу продукции равна 56,82 руб.;
3. процент выполнения плана по выпуску продукции – 101,4%;
4. исходная база для начисления прогрессивного заработка – объем выпуска продукции, соответствующий уровню прошлого года;
5. темп роста объема выпуска продукции по отношению к прошлому периоду – 103,2%;
6. процент премии за выполнение плана – 20% от сдельного заработка основных рабочих;
7. процент премии за каждый процент прироста производства продукции по сравнению с соответствующим периодом прошлого года – 2%;
8. средняя часовая тарифная ставка вспомогательных рабочих – 19,04 руб.;
9. фактический месячный фонд рабочего времени вспомогательных рабочих – 424 часа;
10. размер премии вспомогательным рабочим – 20% от фонда прямой заработной платы;
11. доплаты за совмещение профессий основным рабочим – 188,16 руб., вспомогательным рабочим – 200,17 руб.;
12. доплаты за работу в праздничные дни основным рабочим – 149,67 руб.;
13. надбавки за профессиональное мастерство – 286,37 руб.;
14. оплата внутрисменных простоев – 48,25 руб.;
15. оплата очередных отпусков – 1962,45 руб.;
16. численность рабочих – 10 чел.;
17. полезный фонд рабочего времени 1 рабочего – 196,8 чел.-часа или 24 чел.-дня.

Задание 2.

Рассчитать заработную плату рабочего-сдельщика, который отработал в прошедшем месяце 18 рабочих дней и изготовил за это время 220 деталей. Продолжительность рабочего дня – 7 часов. Норма времени на изготовление одной детали – 40 мин. Часовая тарифная ставка данного разряда – 75 руб. За выработку продукции сверх норм до 10% расценка увеличивается на 15%, а при перевыполнении норм свыше 10% расценка увеличивается на 25%.

Практическое занятие 8. Мотивы и стимулы трудового поведения

План занятия:

1. Обсуждение теоретических вопросов.
2. Решение задач.

Вопросы для устного обсуждения:

1. Охарактеризуйте сущность и виды заработной платы в современных экономических условиях.
2. Какие факторы влияют на формирование ставки заработной платы?
3. Раскройте основные функции заработной платы.
4. С чем связано ослабление воспроизводственной и стимулирующей функций заработной платы в России?
5. В чем состоит главная задача организации оплаты труда на предприятии? Опишите основные принципы организации оплаты труда и практику их соблюдения.
6. Перечислите состав и назначение основных элементов внутрифирменной организации оплаты труда.
7. Охарактеризуйте основные формы и системы заработной платы и их применение для различных категорий работающих.
8. Что представляет собой тарифная система, ее роль в организации оплаты труда?
9. Что такое сдельная расценка и методы ее определения? Перечислите основные преимущества и недостатки сдельной оплаты труда для работника и нанимателя.
10. Что представляет собой бестарифная система оплаты труда и чем она отличается от аккордной системы?

Задачи для самостоятельного решения:

1. Рассчитать среднюю тарифную ставку рабочих, если их средний разряд 3,2. Тарифная ставка первого разряда 471 д. ед.
2. Рассчитать средний разряд рабочих, если известно, что 40 человек имеют второй разряд, 50 - третий, 30 - четвертый, 20 - пятый и 10 - шестой.
3. Тарифная ставка шестого разряда 900 д. ед. Тарифная ставка первого разряда 600. д. ед. Найти среднюю тарифную ставку, если средний тарифный коэффициент 1,69.
4. Плановая численность рабочих 800 человек. Из них для 200 человек установлены доплаты за условия труда в размере 4%, для 150 - 12%, для 200 - 16%, для 250 - 24%. Годовой тарифный фонд заработной платы составляет 1118,7 млн. д. ед. Определить:
 - 1) средний размер доплат за условия труда;
 - 2) общую сумму доплат за условия труда;
 - 3) годовой тарифный фонд заработной платы с учетом доплат за условия труда.
5. Рабочие-сдельщики выполнили нормы в среднем на 115%. Годовой тарифный фонд с учетом доплат за условия труда 1284,3 млн. д. ед. Определить тарифный заработок в сдельном фонде заработной платы.

Практическое занятие 9. Социально-трудовые отношения в коллективе.

План занятия:

1. Обсуждение теоретических вопросов.
2. Подготовка рефератов.

Вопросы для устного обсуждения

1. Что такое социально-трудовые отношения?
2. Какие элементы формируют социально-трудовые отношения как систему?
3. Кто является субъектом социально-трудовых отношений?

4. Охарактеризуйте уровни социально-трудовых отношений.
5. Что является предметом социально-трудовых отношений на макро и микро уровнях.
6. Основные типы социально-трудовых отношений.
7. Основные факторы формирования и развития социально-трудовых отношений.
8. Охарактеризуйте типы социально-трудовых отношений на предприятиях с различной формой собственности.
9. Назовите основные элементы механизма регулирования социально-трудовых отношений?
10. В чем сущность социального партнерства? Назовите основные принципы социального партнерства.

Темы рефератов для самостоятельной работы

1. Какие способы используются для получения информации при составлении плана социального развития предприятия?
2. Зарубежный опыт регулирования социально-трудовых отношений.
3. Проблемы социального партнерства на российском рынке труда.
4. Международным опытом регулирования социально-трудовых отношений и возможности его использования в России.

8.2. Типовые контрольные задания или иные материалы для проведения ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ

Форма проведения промежуточной аттестации по дисциплине: экзамен (по результатам накопительного рейтинга, в форме компьютерного тестирования)

Устно-письменная форма по экзаменационным билетам предполагается, как правило, для сдачи академической задолженности.

Перечень вопросов и заданий для подготовки к экзамену

ПК-2 Способен осуществлять организационно-управленческую деятельность предприятий и организаций, направленную на повышение эффективности и рентабельности производства

1. Какое комплексное понятие, характеризуется системой показателей, каждый из которых дает представление о какой-либо одной стороне жизнедеятельности населения?
2. Какой уровень жизни населения характеризует потребление благ на уровне сохранения работоспособности как нижней границы воспроизводства ресурсов для труда?
3. Дайте определение понятию «трудовой потенциал»
4. Дайте определение понятию «кадровый потенциал»
5. Какая компетентность предполагает наличие коммуникационных и интеграционных способностей, умение поддерживать отношения, влиять, правильно воспринимать и интерпретировать чужие мысли, высказывать свое отношение к ним, вести беседы?
6. Какой статистический показатель характеризует индекс концентрации доходов населения, распределение совокупного дохода между группами населения?
7. Как изменится производительность труда, если затраты живого труда снижаются более низкими темпами, чем затраты общественного труда?
8. При каком соотношении показателей объем производства и численность образует абсолютная экономия затрат труда?
9. Что такое рентабельность труда?
10. На какие группы подразделяют резервы роста производительности труда по характеру их использования?
11. Назовите категорию, с помощью которой характеризуют существенные обстоятельства жизни людей, определяющие полноту удовлетворения всего комплекса их потребностей, степень достоинства и свободы личности каждого человека
12. Какое понятие используется для характеристики уровня развития и степени удовлетворения материальных, духовных и социальных потребностей граждан?
13. Назовите элементы трудового потенциала работника
14. Какой потенциал характеризуется эффективностью функционирования трудового коллектива как системы и каждого работника в отдельности и находит свое выражение в четкости, ритмичности, согласованности трудовых усилий и высокой степени удовлетворенности работников своим трудом?
15. Какой статистический показатель характеризует соотношение между средними значениями 10 процентов наиболее обеспеченных и 10 процентов наименее обеспеченных граждан?

16. При каком соотношении показателей объёма проиодукции и затрат на производство производительность труда будет падать?
17. Как изменяется доля затрат живого труда в совокупных его затратах при росте производительности труда?
18. Какой показатель определяет соотношение прибыли к затратам на оплату труда?
19. Что такое интенсивность труда?
20. Перечислите методы измерения производительности труда
21. В какой концепции больший акцент делается на стратегические аспекты развития трудового потенциала?
22. Что не является задачей управления человеческими ресурсами?
23. Что не относится к особенностям человеческого капитала?
24. К какой группе персонала относят работников, участвующих в процессе производства продукции, управляющих этим процессом и обслуживающих его?
25. Как подразделяются расходы организации на рабочую силу согласно международной практике бухгалтерского учета ?
26. Что включают в себя прямые восстановительные издержки, связанные с уходом работника?
27. Какая компетенция характеризуется способностью работника качественно и безошибочно выполнять свои функции как в обычных, так и в экстремальных условиях, успешно осваивать новое и быстро адаптироваться к изменяющимся условиям?
28. На основе чего формируется спрос на рабочую силу на рынке труда?
29. Выделите компоненты, которые не относятся к трудовому потенциалу
 - А. возможность нормальных социальных контактов
 - Б. рациональность поведения
 - В. стремление к высокому положению в обществе
30. Что характеризует у каждого работника запас знаний, навыков, способностей, мотиваций, которые позволяют получать доход личности и обществу?
31. Какая классификация персонала действует в настоящее время?
32. В чем выражается главная цель делегирования функций подчиненным?
33. Что включают в себя восстановительные затраты на персонал?
34. Что называется рабочей силой?
35. Какие издержки не относятся к затратам приобретения рабочей силы?
36. Фонд оплаты труда, выплаты и льготы из поощрительных фондов, затраты, связанные с поддержанием дееспособности рабочей силы на медобслуживание, на социальную защиту и социальное страхование составляют затраты на
 - А. производство рабочей силы
 - Б. распределение рабочей силы
 - В. потребление рабочей силы
37. Какая характеристика человека не относится к его организованности? 38. Что включают в себя затраты на потребление (использование) рабочей силы?
39. Что не является задачей концепции анализа человеческих ресурсов?
40. Какого подхода в управлении персоналом не выделяется?

41. Дайте определение структуры, которая определяется составом и сочетанием в ней различных социальных групп?
42. Что является объективным фактором отношения к труду?
43. Какой из элементов не относится к элементам отношения к труду?
44. В чем проявляется внутреннее отношение к труду?
45. Что определяет реальное и фактическое трудовое поведение?
46. Элементом отношения к труду не является
- А. реальное или фактическое трудовое поведение
 - Б. оценка работником трудовой ситуации
 - В. положительное или отрицательное трудовое поведение
 - В. мотивы трудового поведения
47. Дайте определение понятию «удовлетворенность трудом»?
- аспектам ее характера
48. Назовите субъективные факторы, формирующие оценочное отношение людей к трудовой деятельности.
49. Отметьте правильное на Ваш взгляд суждение
- А. степень удовлетворенности трудом ниже у работников, имеющих более высокую квалификацию
 - Б. степень удовлетворенности трудом выше у работников, имеющих более высокую квалификацию
 - В. степень удовлетворенности трудом не зависит от квалификации работника
50. Назовите формы социального партнерства .
51. Определите сущность социально-трудовых отношений.
52. Какие функции должно выполнять государство в регулировании социально-трудовых отношений между работниками и работодателями?
53. Какого вида социальной структуры предприятия не существует?
54. Какой из элементов отношения к труду является элементом трудовой активности?
55. К каким элементам труда относится трудовая активность?

ПК-3 Способен на основе типовых методик и действующей нормативно-правовой базы рассчитать экономические и социально-экономические показатели, характеризующие деятельность предприятий и организаций

56. Укажите неверное утверждение
- А. в результате изучения оценочного отношения людей к труду установлено, что работа и карьера для некоторых имеют такую же ценность, как здоровье и личная жизнь в быту
 - Б. удовлетворенность трудом является индикатором текучести кадров
 - В. удовлетворенность трудом имеет непрямую значимость
 - Г. различаются поведение удовлетворенных и неудовлетворенных трудом людей, поэтому различается и управление ими
57. Как классифицируются социально-трудовые отношения по способу общения ?

58. Как называется тип социально-трудовых отношений, который характеризуется высокой степенью их регламентации со стороны государства?

59. К какому типу относятся социально-трудовые отношения, основанные на стремлении человека к самореализации, личной ответственности за свои действия при решении социально-трудовых проблем?

60. Что не является формой социального партнерства?

61. Какие из приведенных ниже составляющих определяют классификацию потребностей, предложенную Д.Мак - Клеllandом?

- А. самореализации, власти и развития
- Б. достижения, соучастия и власти
- В. телесные и духовные

62. Какие из приведенных ниже составляющих определяют классификацию потребностей, предложенную Ф.Герцбергом?

- А. гигиенические, мотивирующие
- Б. физиологические и потребности роста
- В. признания, власти, роста
- Г. мотивирующие и поддерживающие

63. Какая из перечисленных потребностей по Маслоу является наивысшей?

- А. признание
- Б. самореализация
- В. безопасность

64. Что не рассматривал в теории мотивации Ф.Герцберг?

- А. условия работы
- Б. процесс работы
- В. ответственность
- Г. достижения

65. В основе каких теорий мотивации лежит концепция ожидания того, что усилие работника дадут желаемые результаты?

66. Что представляют собой ценности человека?

67. К функциям мотивов труда не относится

- А. оправдательная
- Б. контролирующая
- В. смыслообразующая
- Г. ориентирующая

68. В удовлетворении каких потребностей существуют границы?

69. Отметьте неверное утверждение

- А. потребности выступают главным источником мотивации к труду
- Б. мотив и установка являются аналогами
- В. мотив характеризует стремление работника получить определенные блага, стимул – сами эти блага
- Г. удовлетворение большинства потребностей так или иначе связано с трудовой деятельностью человека и оказывает самое непосредственное воздействие на качество и эффективность его труда

70. Мотивация – это

71. Что не относится к видам мотивации?
72. Назовите составляющие, которые определяют классификацию потребностей предложенную А. Маслоу?
73. Назовите составляющие, которые определяют классификацию потребностей предложенную К.Альфредом?
74. Как называются представления человека, коллектива, общества в целом о главных и важных целях деятельности, а также об основных средствах достижения целей?
75. Найдите неверный ответ
- А. потребности человека носят разовый, единовременный характер
 - Б. между физическими и духовными потребностями идет постоянная борьба, причем в каждый момент какая-нибудь из сторон доминирует
 - В. поскольку мотивация труда основывается на потребностях, то ей свойственно явление замещения
 - Г. потребности могут развиваться вследствие опыта, образования, культуры роста и большей информативности, что заметно отражается на отношении к труду
76. Какой уровень удовлетворения потребностей определяет минимальный потребительский бюджет или потребительская корзина?
77. Определить соотношение понятий «потребности» и «интерес»
78. Мотив – это
79. Какой функции мотивов труда не выделяют?
80. Что не относится к способам мотивации труда?
81. В чем заключается ориентирующая функция мотивов труда?
- А. направляет поведение работника в ситуации выбора вариантов поведения
 - Б. определяет отношение человека к должному эталону поведения
 - В. мобилизует силы организма для реализации значимых для него видов деятельности
82. Какой вид мотивации определяется ролевой значимостью и важностью работы?
83. Определите соотношение понятий «труд», «работа» и «деятельность». Какое понятие самое широкое?
84. Какие из перечисленных ниже характеристик не относятся к формам проявления труда?
- А. психофизиологическая
 - Б. мотивационная
 - В. организационно-технологическая
 - Г. организационно-экономическая
85. В чем заключается организационно-экономический аспект трудовой деятельности?
86. Чем определяется организационно-технологический аспект трудовой деятельности?
87. Какая функция труда не выделяется?
- А. потребительская
 - Б. созидательная
 - В. мотивационная

Г. человекотворческая

88. Какие функции выделяют в трудовой деятельности по характеру действий ?

89. Дайте классификацию труда по содержанию?

90. Экономические ресурсы производства - это

91. Какой труд называется регламентированным?

92. При каких условиях может увеличиться конечный продукт при регламентированном труде?

А. при увеличении численности рабочих, увеличении времени, интенсивности труда

Б. при внесении исполнителем новых идей и технологических разработок

В. при уменьшении тяжести труда

93. Социально-экономические основы трудовой деятельности предполагают определение труда как

А. процесса целесообразной общественной деятельности, направленной на создание материальных и культурных ценностей

Б. процесса расходования мышечной и нервно-психической энергии, обуславливающего функциональные изменения в организме человека

В. процесса последовательного осуществления различных операций по преобразованию предмета труда

94. В чем заключается сущность организации труда?

95. Организация труда на предприятии представляет собой

А. совокупность методов привлечения людей к труду, способов их взаимодействия со средствами производства

Б. систему управления трудом, принятую в обществе

В. совокупность служб и подразделений в рамках организационной структуры управления предприятием, осуществляющих координирование и управление трудовой деятельности работников предприятия

Д. определенный порядок построения и осуществления трудового процесса, образующий систему взаимодействия работников со средствами производства и друг с другом для достижения заранее поставленных целей трудовой деятельности

96. Определите, как взаимосвязаны производственный и трудовой процессы?

97. Главная задача научной организации труда заключается в

А. сохранении здоровья работника

Б. эффективном использовании материальных и трудовых ресурсов

В. повышении производительности труда

Г. наилучшем соединении техники и людей в едином производственном процессе

98. Труд, как система обеспечения взаимосвязи человека со средствами производства и окружающей средой, составляет содержание

А. организационно-социального подхода к определению сущности труда

Б. биологического подхода к определению сущности труда

В. организационно-технологического подхода к определению сущности труда

99. Методы привлечения людей к труду, способы их взаимодействия со средствами производства составляют содержание

А. общественной организации труда

Б. организации труда на предприятии

В. отраслевой организации труда

100. Что из ниже перечисленного не относится к необходимым предпосылкам создания научной организации труда?

- А. всестороннее научное исследование условий эффективного внедрения достижений и разработок в деятельность предприятия
- Б. достижения науки и передового опыта
- В. систематическое внедрение научных разработок в производство
- Г. ответственность исполнителей за реализацию организационно - технических мероприятий

101. Что не является показателями оценки эффективности труда?

- А. прирост производительности труда
- Б. относительная экономия численности
- В. численность работников
- Г. рентабельность труда, как отношение прибыли к фонду заработной платы

102. В чем состоит основная задача проектирования (совершенствования) организации труда?

103. Какой фактор не оказывает влияние на состав операций в трудовом процессе?

104. Дайте определение заработной платы

А. вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, компенсационные и стимулирующие выплаты

Б. сумма денежного вознаграждения, полученная по трудовому договору, которую работник получает в бухгалтерии

В. объем материальных ценностей, которые может приобрести работник

105. Назовите виды заработной платы

106. При каких условиях повременная оплата труда не применяется?

107. Прожиточный минимум-это

108. Какая из перечисленных функций не относится к организации оплаты труда?

- А. социальная
- Б. измерительная
- В. контролирующая
- Г. регулирующая
- Д. воспроизводственная
- Е. стимулирующая

109. Повременная форма оплаты труда – это

110. При каких условиях не применяется сдельная форма оплаты труда ?

111. К какой форме оплаты труда относится аккордная система оплаты труда ?

112. На какие компоненты дохода работник не может повлиять?

113. Какой вид заработной платы характеризует сумма денег, которую получает работник за свой труд?

114. Как изменяется индекс реальной заработной платы при увеличении индекса цен на товары и услуги?

- А. увеличивается
- Б. не изменяется
- В. уменьшается.

115. Что не оказывает непосредственного влияния на уровень оплаты труда на предприятии?

- А. кадровая политика предприятия;
- Б. уровень безработицы в регионе;
- В. результаты хозяйственной деятельности предприятия
- Г. трудовой потенциал работника.

116. Какую функцию заработной платы характеризует обеспечение достаточного материального уровня жизни работников и их семей?

117. Состав, взаимосвязь элементов заработной платы и порядок ее расчета определяет:

- А. форму оплаты труда
- Б. систему оплаты труда
- А. механизм начисления заработка.

118. Что включает тарифная система?

А. тарифно-квалификационный справочник, районные коэффициенты, тарифные ставки, должностные оклады;

Б. тарифно-квалификационный справочник, тарифные ставки, тарифные сетки, районные коэффициенты;

В. тарификаторы работ, тарифные сетки, квалификационные характеристики.

119. Назовите элементы тарифной сетки

120. Бюджет прожиточного минимума формирует

- А. нижнюю границу стоимости рабочей силы;
- Б. минимальную заработную плату;
- В. тарифную ставку.

121. Как изменяется сдельная расценка при увеличении нормы выработки?

- А. увеличивается;
- Б. уменьшается;
- В. не изменяется.

122. Отношение тарифной ставки i -го разряда к тарифной ставке первого разряда называется

123. Что подразумевается под занятостью населения?

А. деятельность людей, связанная с удовлетворением личных и общих потребностей и приносящая доход

- Б. численность трудоспособного населения
- Б. среднесписочная численность предприятия

124. Деятельность граждан, связанная с удовлетворением личных и общественных потребностей, не противоречащая законодательству и приносящая им заработок (трудовой доход) это

- А. безработица
- Б. труд
- В. трудовой процесс
- Г. занятость

125. На предложение рабочей силы не влияют

- А. количественные изменения в структуре населения
- Б. качественные изменения в структуре населения
- В. динамика производства товаров и услуг

126. Соотношение спроса и предложения на рынке труда определяет

127. В каком случае конъюнктура рынка труда является трудоизбыточной?

128. Совокупность представляемых работникам условий, которые положительно отличают данное предприятие от аналогичных, или способность предприятия быть выбранным в качестве места работы характеризует

А. конкурентоспособность предприятия на рынке труда

Б. занятость населения

В. инфраструктуру рынка труда

129. При прочих равных условиях продолжительность поиска работы тем больше, чем

А. меньше пособие по безработице

Б. больше количество предложений

В. выше издержки поиска работы

Г. больше сбережения индивида

130. Что характеризуется совокупностью правовых, организационных и экономических мер, нацеленных на снижение уровня безработицы?

А. активная политика занятости

А. нормативно-правовая база по регулированию занятости

А. пассивная политика занятости

131. На уровень спроса на рабочую силу не оказывает непосредственное влияние

А. развитие производства

Б. изменение трудового законодательства

В. инвестиционная активность

132. Как называется безработица, связанная с изменением места работы, в том числе из-за изменения места жительства?

133. Дайте определение понятия «рынок труда»?

134. Что характеризует несоответствие на рынке труда, когда предложение труда превышает спрос?

А. безработица

А. занятость

А. конъюнктура рынка труда

135. Спрос на рабочую силу характеризует

А. качественные изменения в профессиональной структуре населения

Б. количественные изменения в возрастной структуре населения

В. потребность экономики в определенном количестве работников на данный момент времени

Г. потребность различных групп трудоспособного населения в получении работы

136. Какого типа конъюнктуры рынка не бывает?

А. неравновесная

Б. равновесная

В. трудодефицитная

Г. трудоизбыточная

137. Перечислите функции службы занятости

А. сбор и анализ информации о рынках труда, его состоянии и перспективах

Б. помощь в трудоустройстве

В. выплата денежных пособий

Г. помощь людям, испытывающим особые объективные трудности в трудоустройстве

Д. предоставление социальных льгот

Е. содействие самозанятости и предпринимательству

138. Как называется безработица, связанная с текучестью кадров, добровольной сменой работы?

139. Рабочие места неквалифицированного труда с низкой оплатой и нестабильной занятостью составляют

А. первичный рынок труда

Б. рынок неквалифицированного труда

В. вторичный рынок труда

140. Кто не входит в состав экономически активного населения?

А. наемные работники

Б. самозанятые

В. занятые в домашнем хозяйстве

А. безработные

141. Что не является спецификой российского рынка труда?

А. «теневая» занятость населения

Б. не сбалансированность рынка труда

В. низкий уровень цены рабочей силы

Г. трудодефицитный по объему рынок труда

142. Что характеризует продуктивная занятость населения?

А. состояние общества, когда все желающие иметь работу её получают

Б. численность людей, занятых в общественном производстве

В. занятость, обеспечивающая высокий уровень производительности труда и достойную заработную плату

Практический блок

1. Объем производства 2650 у.е, численность 730 человек. Увеличение объема производства на 8 процентов высвобождение численности 30 чел. Рассчитать прирост производительности труда в процентах.

2. Трудоемкость годовой программы 2500 тыс. нормо/часов. С 1 июля планируется ее снижение на 15%. Процент выполнения норм 130, эффективный фонд рабочего времени одного рабочего 238 дней., продолжительность смены 7,6 часа. Определить численность рабочих.

3. Годовой объем реализации 18560 тыс.руб. Среднегодовая выработка одного работающего 928 тыс.руб., одного рабочего 1160 тыс. руб. Определить удельный вес рабочих в составе персонала.

4. Плановая трудоемкость за год 2675000 нормо/ час. Потери рабочего времени сократятся на 2 процента. Определить численность персонала, если фонд рабочего времени на одного работающего в год 1880 часов.

5. Общая ремонтная сложность оборудования 5000 единиц. Норма обслуживания 500 единиц, плановый эффективный и номинальный фонды раб времени 240 и 270 дней. Определить расчетную численность слесарей-ремонтников при двухсменной работе.

6. В цехе установлено 300 единиц оборудования. Норма обслуживания для дежурного слесаря 20 единиц оборудования в плановом году она повысится на 25 процентов. Определить плановую численность дежурных слесарей.

7. Фактическая численность в базисном периоде составила 2800 человек. Планируется рост объема продукции на 105 процентов, а производительность труда – на 106 процентов. Определить плановую численность промышленно-производственного персонала.

8. Трудоемкость планового объема продукции составляет 2059 тыс. нормо-часов. При внедрении новой техники трудоемкость снизится на 3,5 процентов. Рассчитать плановую численность рабочих, если фонд рабочего времени одного рабочего в год 1880 часов.

9. Трудоемкость планового объема работ 2630 тыс. нормо/часов. Планируется сократить трудоемкость на 120 тыс. нормо/часов. Определить численность рабочих, если фонд рабочего времени одного рабочего 1800 час. в год, процент выполнения норм 116 процентов.

10. В цехе 250 единиц оборудования. В плановом году их число увеличится на 20 процентов. Определить плановую численность дежурных слесарей, если их норма обслуживания 15 единиц. Цех работает в 2 смены.

11. Число обслуживаемых станков в цехе 120, норма обслуживания 8 станков, число смен 2, номинальный фонд рабочего времени одного рабочего в год 262, реальный 232 дня. Определить явочную численность обслуживающих рабочих.

12. Определить численность технологов, если планируемый объем разработки технологических процессов, 5000 тыс. у.е., условная годовая выработка одного технолога составляет 25 тыс. у.е. Коэффициент дополнительных работ 1,15.

13. Определить экономию численности, если трудоемкость 1 продукции уменьшилась с 2,5 до 2,3 н/ч. Годовой объем после внедрения мероприятий составил 48000 штук, фонд рабочего времени одного рабочего 1800 час, выполнение норм 115 процентов.

14. Определить относительную экономию численности при росте объема производства на 5 процентов, если численность отчетная составляет 18 человек.

15. Определить расчетную численность рабочих по операции «заточка детали», если трудоемкость операции 9 минут, норма выработки 120 деталей, время смены 8 часов, коэффициент выполнения норм 1,12.

16. Определите численность работников аппарата управления, если годовая трудоемкость выполнения функций управления составляет 18950 чел.-час, годовой фонд рабочего времени одного работника 1980 часов, коэффициент дополнительных работ составляет 1,4.

17. Количество оборудования 120ед. Норма обслуживания 10станков. Цех работает в две смены. Номинальный годовой фонд раб времени 260, фактический 230 дней. Определите расчетную(Чр) и явочную(Чяв) численность обслуживающих рабочих.

18. Определите плановую численность работающих если, объем производства в отчетном году составил 14800 усл. ед., численность 80 человек. Планируется повышение выработки одного работающего на 8 процентов.

19. Производственная трудоемкость работ на год составит 2500тыс. нормо-часов. Плановый фонд рабочего времени одного рабочего 1700 часов в год. Плановое выполнение норм выработки 117процентов. Определите численность рабочих-сдельщиков.

20. Трудоемкость последовательно выполняемых операций: 17, 20, 4, 35, 45, 15 мин. Определите численность рабочих на участке, если запуск деталей 300 шт., смена 8 ч., коэффициент занятости 0,9