

**Ярославский филиал
Аккредитованного образовательного частного учреждения
высшего образования
«МОСКОВСКИЙ ФИНАНСОВО-ЮРИДИЧЕСКИЙ
УНИВЕРСИТЕТ МФЮА»**

Кафедра экономических дисциплин



УТВЕРЖДАЮ

Директор

Н.С. Семенова

2016 г.

А.В. Юрченко

ЭКОНОМИКА ТРУДА

Рабочая программа дисциплины

для студентов, обучающихся по направлению подготовки
38.03.01 «Экономика (уровень бакалавриата)»
профиль подготовки «Экономика предприятий и организаций»

*Рекомендовано Учебно-методическим советом ЯФ МФЮА
(протокол №1 от 30 августа 2016 г.)*

*Одобрено кафедрой экономических дисциплин
(протокол №1 от 29 августа 2016 г.)*

Ярославль, 2016

Рецензент: Лазурина О.М., к.э.н., доцент кафедры экономических дисциплин

А.В. Юрченко. Экономика труда. Рабочая программа дисциплины для студентов, обучающихся по направлению подготовки 38.03.01 «Экономика (уровень бакалавриата)», профиль подготовки «Экономика предприятий и организаций», очная и заочная формы обучения. – Ярославль: ЯФ МФЮА, кафедра экономических дисциплин, 2016. – 38 с.

Рабочая программа дисциплины содержит цели и задачи дисциплины, место дисциплины в структуре ОПОП, требования к результатам освоения дисциплины, объём дисциплины и виды учебной работы, содержание дисциплины, тематику практических занятий и технологии их проведения, формы самостоятельной работы, контрольные вопросы и систему оценивания, учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины.

Содержание

1.	Цели и задачи дисциплины	4
2.	Место дисциплины в структуре ОПОП	4
3.	Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы	4
4.	Объем дисциплины в зачетных единицах и академических часах	6
5.	Содержание разделов и тем программы	7
6.	Разделы дисциплины и междисциплинарные связи тем дисциплины с обеспечиваемыми (последующими) дисциплинами	9
7.	Разделы и темы дисциплины и виды занятий (учебно - тематический план)	9
8.	Содержание семинарских (практических) занятий	10
9.	Учебно-методическое обеспечение для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине	13
10.	Образовательные технологии	14
11.	Фонд оценочных средств для проведения текущей и промежуточной аттестации (по темам) и методические материалы для их оценивания	17
12.	Перечень основной и дополнительной литературы, необходимой для освоения дисциплины	34
13.	Перечень ресурсов информационно – телекоммуникационной сети «Интернет»	35
14.	Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины	35
15.	Перечень информационных технологий, включая перечень программного обеспечения и информационных справочных систем	36
16.	Описание материально – технической базы, необходимой для осуществления образовательной деятельности	36
17.	Особенности реализации дисциплины для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья	37
18.	Дополнения и изменения к рабочей программе	38

1. Цели и задачи дисциплины

Цели дисциплины: формирование у будущих экономистов твердых теоретических знаний и приобретение ими практических навыков в области управления трудовыми ресурсами и занятостью населения, повышения эффективности трудовой деятельности, организации охраны труда работников предприятий и организаций, планирования и регулирования средств на оплату труда, доходов населения и его социальной защиты, регулирования социально-трудовых отношений.

Задачи дисциплины:

- формирование четких представлений о сущности экономики труда, ее роли на предприятиях и в организациях;
- приобретение знаний в области формирования и использования трудовых ресурсов в рыночной экономике;
- изучение вопросов производительности труда, показателей, методов измерения, факторов и резервов роста;
- приобретение знаний в области управления трудом и планирования трудовых показателей в системе социально-трудовых отношений на предприятиях в условиях рынка;
- приобретение теоретических знаний в области организации заработной платы, уровня жизни и социальной защиты трудящихся в рыночной экономике;
- овладение практическими навыками регулирования оплаты труда работников разных категорий;
- изучение методов формирования фонда оплаты труда и обеспечения эффективного их использования;
- изучение особенностей оплаты труда на предприятиях разных форм собственности и хозяйствования;
- ознакомление с международным опытом организации оплаты труда и регулирования социально-трудовых отношений.

Реальные знания, полученные в результате изучения данной дисциплины, позволят экономистам проводить самостоятельное комплексное изучение и оценку деятельности предприятий и организаций в области труда, осуществлять расчеты трудовых показателей, анализировать их и разрабатывать мероприятия по повышению эффективности трудовой деятельности.

2. Место дисциплины в структуре ОПОП

Дисциплина «Экономика труда» относится к дисциплинам по выбору вариативной части блока 1 «Дисциплины (модули)» ОПОП по направлению подготовки 38.03.01 «Экономика (уровень бакалавриата)».

Изучение дисциплины «Экономика труда» основывается на знаниях, полученных студентами в ходе освоения дисциплин «Социология», «Психология», «Правоведение», «Микроэкономика», «Макроэкономика», «Безопасность жизнедеятельности».

Учебная дисциплина «Экономика труда» взаимосвязана с изучением дисциплин «Управленческий анализ» и «Анализ и диагностика финансово-хозяйственной деятельности предприятия (организации)», связанных с планированием, анализом и организацией производственно-хозяйственной деятельности предприятий и организаций.

Дисциплина закладывает фундамент теоретических знаний в области использования трудовых ресурсов предприятия и приобретение умений и способности их применять на практике будущих специалистов по направлению подготовки «Экономика».

3. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы

Процесс изучения дисциплины направлен на формирование следующих компетенций:

Способностью использовать основы экономических знаний в различных сферах деятельности (ОК-3);

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

Способностью на основе типовых методик и действующей нормативно-правовой базы рассчитать экономические и социально-экономические показатели, характеризующие деятельность хозяйствующих субъектов, (ПК-2);

Способностью критически оценить предлагаемые варианты управленческих решений и разработать и обосновать предложения по их совершенствованию с учетом критериев

В результате изучения дисциплины студент должен:

знать:

- теоретические основы экономики труда в масштабах страны, отрасли и конкретного предприятия (организации);
- требования к формированию и использованию трудовых ресурсов, их профессиональной подготовке, переподготовке;
- порядок организации заработной платы, установление оптимальных размеров оплаты труда;
- требования к формированию фондов оплаты труда предприятий (организаций) и к обеспечению их эффективного использования;
- основные особенности оплаты труда на предприятиях различных форм собственности и методов хозяйствования;
- общие понятия уровня жизни и социальных гарантий трудящихся в условиях рыночной экономики;

уметь:

- определять показатели производительности труда, рассчитывать резервы роста производительности труда на предприятии;
- планировать и рассчитывать трудоемкость продукции, численность рабочих, специалистов и их дополнительную потребность на предприятии (в организации);
- планировать и регулировать производительность труда на предприятии;
- определять заработную плату работникам при разных формах и системах оплаты труда;
- планировать фонды оплаты труда предприятий и определять эффективность их использования;
- проводить работу по выявлению и использованию резервов роста производительности труда, рациональному использованию работников и регулированию оплаты труда;
- выявлять и использовать передовой опыт в области роста и производительности труда и прогрессивных методов организации заработной платы в стране и за рубежом;

владеть:

- методами экономического анализа, используемыми в экономике труда;
- современными методами сбора, обработки и анализа экономических и социальных данных;
- современными методиками расчета и анализа социально-экономических показателей, характеризующих экономические процессы и явления на микро-и макроуровне.

4. Объем дисциплины в зачетных единицах и академических часах

Общая трудоемкость освоения дисциплины составляет 3 зачетные единицы, 108 академических часов.

Вид промежуточной аттестации: зачет с оценкой.

Вид учебной работы	Всего часов	Семестры		
		8		
Общая трудоемкость дисциплины	108	108		
Аудиторные занятия	48	48		
Лекции (Л)	24	24		
Семинары (практические занятия)	24	24		
Из них в интерактивной форме	16	16		
Самостоятельная работа	60	60		
Зачет с оценкой		+		
Итого	108	108		

5. Содержание разделов и тем программы

Тема 1. Предмет экономики труда и ее место в системе экономических наук. Труд как основа развития общества и фактор производства

Предмет экономики труда. Задачи экономики труда. Экономика труда как междотраслевая, функциональная научная и учебная дисциплина. Труд как объект исследования различных наук. Приоритетные направления экономики труда. Взаимосвязь изучения проблем экономики труда с другими направлениями науки о труде. Анализ проблем, изучаемых экономикой труда, в работах А. Смита и К. Маркса. Четыре этапа становления экономики труда, их характеристики.

Деятельность. Труд. Отличие труда от досуга. Формы проявления труда. Конкретный труд и абстрактный труд. Человек как объект и субъект производства. Функции труда.

Содержание труда. Характер труда. Общественное разделение труда, этапы разделения труда. Разновидности труда. Труд, как фактор производства. Система труда, ее компоненты. Организация труда. Социально-экономические и производственные условия труда.

Тема 2. Трудовые ресурсы и трудовой потенциал общества

Производительные силы. Население. Трудовые ресурсы. Классификация трудовых ресурсов. Воспроизводство трудовых ресурсов, их формирование, распределение и использование.

Показатели численности и состава трудовых ресурсов. Абсолютные показатели. Относительные показатели. Территориальное распределение трудовых ресурсов. Пополнение трудовых ресурсов (естественное и механическое). Прирост трудовых ресурсов. Баланс трудовых ресурсов. Трудовой потенциал, сущность показатели и структура. Индекс развития человеческого потенциала.

Тема 3. Рынок труда и его регулирование. Занятость населения

Рынок труда. Основные элементы рынка труда. Особенности функционирования рынка труда. Субъекты рынка труда. Отношения между субъектами рынка труда. Функции рынка труда. Инфраструктура рынка труда. Структура рынка труда.

Спрос на труд. Объяснения закона спроса на труд: эффект замещения и эффект масштаба. Детерминанты спроса на труд. Эластичность спроса на труд. Предложение труда. Рыночное и индивидуальное предложение труда. Детерминанты предложения труда.

Конъюнктура рынка труда, типы конъюнктуры. Конкуренция на рынке труда. Показатели конъюнктуры рынка труда. Средняя заработная плата. Демографическая характеристика рынка труда. Дифференциация заработной платы. Факторы дифференциации.

Модели рынка труда. Цели регулирования рынка труда. Прямые и косвенные методы регулирования рынка труда. Типы регулирования рынка труда: пассивный и активный. Регулирование рынка труда в краткосрочном и долгосрочном периодах. Органы регулирования рынка труда. Программы содействия занятости, финансирование реализации программ.

Экономически активное и экономически неактивное население. Занятость. Виды заня-

тости: полная занятость, продуктивная (эффективная) занятость, свободно избранная занятость, сезонная занятость, маятниковая занятость, периодическая занятость, гибкие (нетипичные) формы занятости.

Безработица. Уровень безработицы. Естественная безработица. Фрикционная безработица. Структурная безработица. Институциональная безработица. Добровольная безработица. Вынужденная безработица. Скрытая безработица. Технологическая безработица. Циклическая безработица. Трудовая мобильность: понятие, виды, функции. Миграция рабочей силы: понятие, виды, показатели. Причины миграции. Миграционная политика.

Тема 4. Уровень жизни и доходы населения

Денежные доходы населения. Основные принципы формирования доходов населения: принцип распределения по труду (по его результатам и затратам); принцип распределения по собственности, принцип распределения по социально гарантированным нормам. Основные источники доходов. Классификация доходов с юридической точки зрения. Структура расходов. Закон Энгеля. Факторы, формирующие доходы населения (3 уровня).

Дифференциация доходов. Кривая Лоренца. Коэффициент Джини. Децильный коэффициент. Метод выборочного обследования бюджетов домашних хозяйств. Выборочная совокупность хозяйств. Программа обследования бюджетов домашних хозяйств. Составе доходов домохозяйств. Расходы домашних хозяйств. Индекса стоимости жизни. Практика исчисления индекса стоимости жизни населения.

Социальные трансферты. Задачи, решаемые посредством системы социальных трансфертов. Виды и формы социальных трансфертов. Принципы предоставления социальных трансфертов.

Уровень жизни населения. Марксистская трактовка уровня жизни населения. Уровень жизни населения в трактовке МОТ и ООН. Показатели, используемые для характеристики уровня жизни: синтетические стоимостные показатели, натуральные показатели, показатели, демонстрирующие пропорции и структуру распределения благосостояния. Общие и частные показатели.

Качество жизни. Благосостояние населения. Уровень бедности. Прожиточный минимум. Потребительская корзина. Подходы к формированию прожиточного минимума: статистический, комбинированный, субъективный, ресурсный. Минимальный потребительский бюджет. Взаимосвязь прожиточного минимума и минимальной заработной платы.

Тема 5. Регулирование социально-трудовых отношений

Социально-трудовые отношения. Субъекты социально-трудовых отношений. Предметы социально-трудовых отношений и их структура. Принципы и типы социально-трудовых отношений. Социальная политика государства. Социальная защита. Социальная поддержка. Социальная помощь. Минимальная заработная плата.

Социальное партнерство. Модели социального партнерства. Профсоюзы. Социальное партнерство в России. Международная организация труда. Стратегические цели МОТ и пути их достижения.

Тема 6. Трудовые ресурсы фирмы: состав, численность, управление

Трудовые ресурсы фирмы. Кадры. Персонал. Структура кадров. Промышленно-производственный персонал. Рабочие. Служащие. Специалисты. Руководители. Технические исполнители. Непромышленный персонал. Профессионально - квалификационный состав работников. Профессия. Специальность. Должность. Квалификация. Штатное расписание.

Численность работников. Списочная численность. Явочный состав. Среднесписочная численность. Показатели движения кадров: коэффициент оборота по приему, коэффициент выбытия, коэффициент текучести кадров. Фонд ресурсов труда. Определение потребности в персонале.

Управление персоналом. Цели управления персоналом. Принципы использования персонала фирмы. Система управления персоналом, ее элементы. Методы управления персоналом. Организация управления персоналом. Служба управления персоналом (СУП). Ос-

новые функции СУП. Основные и дополнительные задачи СУП. Отдел кадров. Отдел кадровой политики.

Тема 7. Оплата, эффективность, организация и нормирование труда в организации

Заработная плата. Рабочая сила. Функции заработной платы. Взаимосвязь заработной платы с производительностью труда. Модели соотношения темпов роста заработной платы с темпами роста производительности труда. Номинальная и реальная заработная плата. Системы и формы оплаты труда. Организация заработной платы. Принципы организации оплаты труда. Тарифная система организации заработной платы. Элементы тарифной системы. Бестарифные системы организации заработной платы. Фонд оплаты труда. Планирование фонда оплаты труда.

Экономическая эффективность. Затраты на рабочую силу. Классификация затрат на рабочую силу. Производительность труда. Общественная и индивидуальная производительность труда. Выработка. Методы определения выработки: натуральный, трудовой и стоимостной. Трудоемкость. Виды трудоемкости. Факторы и резервы роста производительности труда. Определение экономии затрат труда.

Организация труда. Общие принципы организации труда: комплексность, пропорциональность, согласованность, непрерывность, ритмичность, эффективность. Разделение и кооперация труда. Функциональное, технологическое и квалификационное разделение труда. Основные направления совершенствования разделения и кооперации труда. Условия труда. Рабочее место. Оценка рабочего места. Дисциплина труда. Трудовой распорядок организации. Правила внутреннего трудового распорядка. Положение о подразделении. Должностная инструкция.

Техническое нормирование. Нормы труда: норма времени, норма выработки, норма обслуживания, норматив численности, норма управляемости. Состав рабочего времени. Хронометраж и фотография рабочего времени. Методы нормирования затрат труда.

6. Разделы дисциплины и междисциплинарные связи тем дисциплины с обеспечиваемыми (последующими) дисциплинами

№ п/п	Наименование обеспечиваемых (последующих) дисциплин базовой части	Номера тем данной дисциплины, необходимых для изучения обеспечиваемых (последующих) дисциплин базовой части						
		1	2	3	4	5	6	7
1.	Управленческий анализ			*		*	*	*
2.	Анализ и диагностика финансово-хозяйственной деятельности предприятия (организации)		*	*		*	*	*

7. Разделы и темы дисциплины и виды занятий (учебно - тематический план)

7.1 Очная форма обучения

№ п/п	Наименование тем	Всего	Аудиторные занятия, в т.ч.		Самост. работа
			Л	С	
1	Предмет экономики труда и ее место в системе экономических наук. Труд как основа развития общества и фактор производства	15	4	4	7
2	Трудовые ресурсы и трудовой потенциал общества	15	4	4	7

3	Рынок труда и его регулирование. Занятость населения	15	4	4	7
4	Уровень жизни и доходы населения	15	4	2	9
5	Регулирование социально-трудовых отношений	15	2	4	9
6	Трудовые ресурсы фирмы: состав, численность, управление	18	4	2	12
7	Оплата, эффективность, организация и нормирование труда в организации	15	2	4	9
Итого		108	24	24	60

7.2 Заочная форма обучения

№ п/п	Наименование тем	Всего	Аудиторные занятия, в т.ч.		Самост. работа
			Л	С	
1	Предмет экономики труда и ее место в системе экономических наук. Труд как основа развития общества и фактор производства	15	1	1	13
2	Трудовые ресурсы и трудовой потенциал общества	15	1	1	13
3	Рынок труда и его регулирование. Занятость населения	15	1	1	13
4	Уровень жизни и доходы населения	15	1	1	13
5	Регулирование социально-трудовых отношений	15	1	1	13
6	Трудовые ресурсы фирмы: состав, численность, управление	18	2	2	14
7	Оплата, эффективность, организация и нормирование труда в организации	15	1	1	13
Итого		108	8	8	92

8. Содержание семинарских (практических) занятий

№ п/п	№ темы дисциплины	Тематика практических занятий (семинаров). Технологии проведения	Трудо-емкость в часах
1.	1	Вопросы для обсуждения: Предмет экономики труда. Приоритетные направления экономики труда. Деятельность. Труд. Человек как объект и субъект производства.	4

		<p>Функции труда. Содержание труда. Характер труда. Общественное разделение труда, этапы разделения труда. Разновидности труда. Труд, как фактор производства. Система труда, ее компоненты. Организация труда. Социально-экономические и производственные условия труда. Сущность, принципы и основные черты предпринимательства. Технология проведения: Заслушивание докладов. Дискуссия. Тестирование. Подготовка эссе.</p>	
2.	2	<p>Вопросы для обсуждения: Производительные силы. Население. Трудовые ресурсы. Классификация трудовых ресурсов. Воспроизводство трудовых ресурсов, их формирование, распределение и использование. Показатели численности и состава трудовых ресурсов. Трудовой потенциал, сущность показатели и структура. Индекс развития человеческого потенциала. Технология проведения: Заслушивание докладов. Дискуссия. Тестирование. Работа с нормативными актами. Решение задач.</p>	4
3.	3	<p>Вопросы для обсуждения: Рынок труда. Основные элементы рынка труда. Функции рынка труда. Структура рынка труда. Спрос на труд. Объяснения закона спроса на труд: эффект замещения и эффект масштаба. Конъюнктура рынка труда, типы конъюнктуры. Конкуренция на рынке труда. Модели рынка труда. Экономически активное и экономически неактивное население. Занятость. Безработица. Миграция рабочей силы: понятие виды, показатели. Миграционная политика. Технология проведения: Заслушивание докладов. Дискуссия. Тестирование. Решение задач.</p>	4
4.	4	<p>Вопросы для обсуждения: Денежные доходы населения. Основные источники доходов. Структура расходов.</p>	2

		<p>Дифференциация доходов. Индекс стоимости жизни. Социальные трансферты. Уровень жизни населения. Показатели, используемые для характеристики уровня жизни: синтетические стоимостные показатели, натуральные показатели, показатели, демонстрирующие пропорции и структуру распределения благосостояния. Качество жизни. Благосостояние населения. Уровень бедности. Прожиточный минимум. Потребительская корзина. Технология проведения: Заслушивание докладов. Дискуссия. Тестирование. Работа с нормативными актами. Подготовка эссе.</p>	
5.	5	<p>Вопросы для обсуждения: Социально-трудовые отношения. Субъекты социально-трудовых отношений. Предметы социально-трудовых отношений и их структура. Принципы и типы социально-трудовых отношений. Социальная политика государства. Социальная защита. Социальная поддержка. Социальная помощь. Минимальная заработная плата. Социальное партнерство. Профсоюзы. Международная организация труда. Технология проведения: Заслушивание докладов. Дискуссия. Тестирование. Работа с нормативными актами. Подготовка эссе.</p>	4
6.	6	<p>Вопросы для обсуждения: Трудовые ресурсы фирмы. Структура кадров. Профессионально-квалификационный состав работников. Штатное расписание. Численность работников. Показатели движения кадров. Определение потребности в персонале. Управление персоналом. Методы управления персоналом. Отдел кадров и кадровая политика. Технология проведения: Заслушивание докладов. Дискуссия. Тестирование. Решение задач.</p>	2
7.	7	<p>Вопросы для обсуждения: Заработная плата. Системы и формы оплаты труда. Фонд оплаты труда. Планирование фонда оплаты труда.</p>	4

	<p>Экономическая эффективность. Затраты на рабочую силу. Производительность труда. Методы определения выработки: натуральный, трудовой и стоимостной. Трудоемкость. Факторы и резервы роста производительности труда. Организация труда. Общие принципы организации труда. Разделение и кооперация труда. Условия труда. Рабочее место. Трудовой распорядок организации. Должностная инструкция. Нормирование труда. Хронометраж и фотография рабочего времени. Методы нормирования затрат труда. Технология проведения: Заслушивание докладов. Дискуссия. Тестирование. Работа с нормативными актами. Решение задач.</p>	
Итого		24

9. Учебно-методическое обеспечение для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине

Самостоятельная работа студентов (СРС) – это многообразные виды индивидуальной и коллективной деятельности студентов, осуществляемые под руководством, но без непосредственного участия преподавателя в специально отведённое для этого аудиторное или внеаудиторное время. Это особая форма обучения по заданию преподавателя, выполнение которого требует активной мыслительной деятельности. Самостоятельная работа студента определяется: образовательным стандартом, действующими учебными планами по образовательным программам различных форм обучения, рабочими программами учебных дисциплин, средствами обеспечения СРС: учебниками, учебными пособиями и методическими руководствами, учебно-методическими комплексами и т. д.

Самостоятельная работа обеспечивает подготовку студента к текущим аудиторным занятиям и контрольным мероприятиям для всех дисциплин учебного плана. Дополнительная самостоятельная работа направлена на углубление и закрепление знаний студента, развитие аналитических навыков по проблематике учебной дисциплины.

Виды самостоятельной работы: работа с конспектом лекции (обработка текста), чтение текста (учебника, первоисточника, дополнительной литературы); составление плана текста; графическое изображение структуры текста; конспектирование текста, аналитическая обработка текста (аннотирование, рецензирование, реферирование, конспект, анализ и др.); работа со словарями и справочниками; работа с нормативными документами; учебно-исследовательская работа; использование аудио- и видеозаписей; компьютерной техники, Интернет и др.

№ п/п	№ темы дисциплины	Форма самостоятельной работы
1.	1	Работа над теоретическим материалом, самостоятельное изучение отдельных вопросов дисциплины, подготовка к семинарскому занятию. Подготовка и написание докладов на заданные темы.

		Работа с учебной и справочной литературой, поиск информации в Интернете.
2.	2	Работа над теоретическим материалом, самостоятельное изучение отдельных вопросов дисциплины, подготовка к семинарскому занятию. Подготовка и написание докладов на заданные темы. Работа с нормативной, учебной и справочной литературой, периодической печатью, поиск информации в Интернете.
3.	3	Работа над теоретическим материалом, самостоятельное изучение отдельных вопросов дисциплины, подготовка к семинарскому занятию. Подготовка и написание докладов на заданные темы. Работа с нормативной, учебной и справочной литературой, периодической печатью, поиск информации в Интернете.
4.	4	Работа над теоретическим материалом, самостоятельное изучение отдельных вопросов дисциплины, подготовка к семинарскому занятию. Подготовка и написание докладов на заданные темы. Работа с нормативной, учебной и справочной литературой, периодической печатью, поиск информации в Интернете. Сбор и анализ информации по проблемам и перспективам развития предпринимательства в России и за рубежом.
5.	5	Работа над теоретическим материалом, самостоятельное изучение отдельных вопросов дисциплины, подготовка к семинарскому занятию. Подготовка и написание докладов на заданные темы. Работа с нормативной, учебной и справочной литературой, периодической печатью, поиск информации в Интернете.
6.	6	Работа над теоретическим материалом, самостоятельное изучение отдельных вопросов дисциплины, подготовка к семинарскому занятию. Подготовка и написание докладов на заданные темы. Работа с нормативной, учебной и справочной литературой, периодической печатью, поиск информации в Интернете.
7.	7	Работа над теоретическим материалом, самостоятельное изучение отдельных вопросов дисциплины, подготовка к семинарскому занятию. Подготовка и написание докладов на заданные темы. Работа с нормативной, учебной и справочной литературой, периодической печатью, поиск информации в Интернете. Изучение вопросов к экзамену.
Итого		

10. Образовательные технологии

При изложении учебного материала лекторы используют как традиционные, так и нетрадиционные формы проведения лекций. В частности, используются такие формы, как:

1. *Традиционная лекция* – устное систематическое и последовательное изложение материала по какой-либо проблеме, теме вопроса и т.п. Студент воспринимает информацию на лекции, затем осознает ее, после чего преобразует ее снова в слова в виде конспекта лекции. Конспект является продуктом мышления обучающегося. Целью традиционной лекции является подача обучающимся современных, целостных, взаимосвязанных знаний, уровень которых определяется целевой установкой к каждой конкретной проблеме или теме.

2. *Проблемная лекция* начинается с вопросов или с постановки проблемы, которую в ходе изложения материала необходимо решить. Проблемные вопросы отличаются от непроблемных тем, что скрытая в них проблема требует не однотипного решения. Целью про-

блемной лекции является усвоение студентами теоретических знаний, развитие теоретического мышления; формирование познавательного интереса к содержанию учебного предмета и профессиональной мотивации будущего профессионала.

3. *Лекция визуализация* подразумевает использование принципа наглядности, т.е. подача лекционного материала в визуальной форме с использованием технических средства обучения (слайды, презентации и т.п.) или с использованием специально изготовленных схем, рисунков, чертежей и т.п. Представленная таким образом информация должна обеспечить систематизацию имеющихся у студентов знаний. В зависимости от содержания учебного материала могут использоваться различные виды визуализации – натуральные, изобразительные, символические, схематические и т.п.

4. *Лекция пресс-конференция* проводится в форме близкой к проведению собственно пресс-конференции. Преподаватель называет тему конкретной лекции и просит студентов письменно или устно задавать ему интересующие их вопросы по данной теме. Изложение материала строится не как ответ на каждый заданный вопрос, а в виде связного раскрытия темы, в процессе которого формулируются и акцентируются соответствующие ответы. В завершение лекции преподаватель проводит итоговую оценку вопросов как отражения своих знаний и интересов слушателей.

5. *Лекция беседа* или «диалог с аудиторией» предполагает непосредственный контакт преподавателя с аудиторией. В основе лекции-беседы лежит диалогическая деятельность, что представляет собой наиболее простую форму активного вовлечения студентов в учебный процесс. Диалог требует постоянного умственного напряжения, мыслительной активности студента.

6. *Лекция-дискуссия* предполагает, что преподаватель при изложении лекционного материала организует свободный обмен мнениями в интервалах между логическими разделами. Лекция-дискуссия активизирует познавательную деятельность аудитории и позволяет преподавателю управлять коллективным мнением группы, использовать его в целях убеждения, преодоления негативных установок и ошибочных мнений некоторых студентов.

7. *Лекция с разбором конкретных ситуаций или коллизий* предполагает обсуждение конкретной ситуации или коллизии. Соответствующая ситуация или коллизия представляется аудитории устно или в очень короткой видеозаписи, слайде, диафильме. Студенты анализируют и обсуждают предложенные ситуации или коллизии сообща, всей аудиторией. Затем, опираясь на правильные высказывания и анализируя неправильные, преподаватель убедительно подводит студентов к коллективному выводу или обобщению. Иногда обсуждение ситуации или коллизии можно использовать в качестве пролога к последующей части лекции, для того чтобы заинтересовать аудиторию, заострить внимание на отдельных проблемах, подготовить к творческому восприятию изучаемого материала. Для сосредоточения внимания, ситуация или коллизия подбирается достаточно характерная и острая.

Семинарские занятия по учебной дисциплине проводятся с целью закрепления знаний, полученных студентами на лекциях и (или) в ходе самостоятельной работы с нормативными правовыми актами, специальной и (или) дополнительной литературой, выяснения сложных и дискуссионных вопросов и коллизий теории и практики. По отдельным темам семинарских занятий предусмотрено написание рефератов, подготовка докладов и выполнение тестов. В рамках реализации компетентного подхода в процессе обучения дисциплине предусматривается широкое использование в учебном процессе активных и интерактивных форм проведения занятий. Помимо традиционных форм усвоения накопленных ранее знаний используются активные методы обучения, которые позволяют активизировать мышление студентов, вовлечь их в учебный процесс; стимулируют самостоятельное, творческое отношение студентов к предмету; повышают степень мотивации и эмоциональности; обеспечивают постоянное взаимодействие обучаемых и преподавателей с помощью прямых и обратных связей. В частности, используются такие формы, как:

1. *Традиционный семинар* – сложная форма организации практического занятия, по заранее определенной теме или группе вопросов, способствующая закреплению и углубле-

нию теоретических знаний и практических навыков студентов, развитию навыков самостоятельной работы с нормативными, учебными и литературными источниками, обмена взглядами, знаниями, позициями, точками зрениями.

2. *Проектирование* - позволяет формировать личностные качества студентов, которые развиваются лишь в деятельности и не могут быть усвоены вербально (умение работать в коллективе, брать ответственность за выбор, решение, разделять ответственность, анализировать результаты деятельности, вырабатывается свой собственный аналитический взгляд на информацию и т.д.).

3. *Групповая дискуссия (групповое обсуждение)* используется для выработки разнообразных решений в условиях неопределенности или спорности обсуждаемого вопроса. Предметом групповой дискуссии, могут быть: спорные вопросы из области профессиональной деятельности участников дискуссии; противоречивые интересы участников группы; проблемные ситуации, в том числе предложенные к обсуждению самими участниками групповой работы; совместные или привнесенные проекты, модели, типологии; разнообразные технологии и пути их применения.

4. *Ситуационно-ролевая или деловая игра* – это имитационное моделирование профессиональной деятельностью людей в условных ситуациях с целью изучения и решения возникших проблем. Основная цель проведения игры - дать студентам практику принятия решений в условиях, максимально приближенным к реальным. Игра позволяет моделировать, обсуждать и реально проигрывать по ролям различные ситуации из области профессиональной деятельности, включая процессы межличностного и группового общения.

5. *Анализ конкретной ситуации* является одним из наиболее эффективных и распространенных методов организации познавательной деятельности студентов. Ситуация - это совокупность фактов и данных, определяющих то или иное явление или казус. Возможен случай, когда ситуация, кроме материала для анализа, содержит и проблемы, требующие решения. Анализ и разрешение ситуации осуществляется методом разбора.

6. *Имитационное упражнение (решение задач)* характеризуется признаками, сходными с теми, которые присущи методу конкретных ситуаций. Специфическая черта имитационного упражнения – наличие заранее известного преподавателю (но не студентам) правильного или наилучшего (оптимального) решения проблемы. Имитационное упражнение – своеобразный экзамен на знание тех или иных законоположений правил, методов, инструкций.

7. *Совещания* это метод коллективной выработки решений или передачи информации, основанный на данных, полученных непосредственно от участников групповой работы. Цель совещания это взаимная ориентация участников, обмен мнениями, координация планов, намерений, мотивов, жизненного и профессионального опыта.

8. *Мастер-класс* это занятие, которое проводит эксперт в определенной области или по определенным вопросам, для студентов, что позволит улучшить их теоретические знания и практические достижения. Ведущие мастер-класс делятся со студентами некоторыми профессиональными секретами и могут указать начинающим на ряд недостатков или особенностей. Для проведения мастер-классов могут привлекаться специалисты - практики.

В таблице приведено примерное распределение образовательных технологий по разделам и темам дисциплины. Распределение является примерным, т.к. лектор и преподаватели семинарских занятий могут варьировать образовательные технологии в зависимости от конкретной темы:

№ п/п	Образовательная технология	Раздел и тематика дисциплины
<i>Лекции</i>		
1	<i>Традиционная лекция</i>	Тема 1. Предмет экономики труда и ее место в системе экономических наук. Труд как основа развития общества и фактор производства

2	<i>Проблемная лекция</i>	Тема 2. Трудовые ресурсы и трудовой потенциал общества
3	<i>Лекция визуализация</i>	Тема 3. Рынок труда и его регулирование. Занятость населения
4	<i>Лекция пресс-конференция</i>	Тема 4. Уровень жизни и доходы населения
5	<i>Лекция беседа или «диалог с аудиторией»</i>	Тема 5. Регулирование социально-трудовых отношений
6	<i>Лекция-дискуссия</i>	Тема 6. Трудовые ресурсы фирмы: состав, численность, управление
7	<i>Лекция с разбором конкретных ситуаций или коллизий</i>	Тема 7. Оплата, эффективность, организация и нормирование труда в организации
<i>Семинарские/практические занятия</i>		
8	<i>Традиционный семинар</i>	Тема 1. Предмет экономики труда и ее место в системе экономических наук. Труд как основа развития общества и фактор производства
9	<i>Групповая дискуссия (групповое обсуждение)</i>	Тема 2. Трудовые ресурсы и трудовой потенциал общества
10	<i>Ситуационно-ролевая или деловая игра</i>	Тема 3. Рынок труда и его регулирование. Занятость населения
11	<i>Анализ конкретной ситуации</i>	Тема 4. Уровень жизни и доходы населения
12	<i>Имитационное упражнение (решение задач)</i>	Тема 5. Регулирование социально-трудовых отношений
13	<i>Проектирование</i>	Тема 6. Трудовые ресурсы фирмы: состав, численность, управление
14	<i>Совещания</i>	Тема 7. Оплата, эффективность, организация и нормирование труда в организации

11. Фонд оценочных средств для проведения текущей и промежуточной аттестации (по темам) и методические материалы для их оценивания
11.1 Паспорт фонда оценочных средств по дисциплине

№ п/п	Контролируемые темы дисциплины	Код контролируемой компетенции	Наименование оценочного средства
1.	Предмет экономики труда и ее место в системе экономических наук. Труд как основа развития общества и фактор производства	ОК-3; ПК-11	Устный ответ на семинаре, доклад на выбранную тему, тестирование, подготовка эссе, зачет с оценкой
2.	Трудовые ресурсы и трудовой потенциал общества	ОК-3; ПК- 3, 11	Устный ответ на семинаре, доклад на выбранную тему, тестирование, решение задач, зачет с оценкой
3.	Рынок труда и его регулирование. Занятость населения	ОК-3; ПК- 3, 11	Устный ответ на семинаре, доклад на выбранную тему, тестирование, решение задач, зачет с оценкой
4.	Уровень жизни и доходы населения	ОК-3; ПК- 3, 11	Устный ответ на семинаре, доклад на выбранную тему, тестирование, подготовка эссе, зачет с оценкой

5.	Регулирование социально-трудовых отношений	ОК-3; ПК-11	Устный ответ на семинаре, доклад на выбранную тему, тестирование, подготовка эссе, зачет с оценкой
6.	Трудовые ресурсы фирмы: состав, численность, управление	ОК-3; ПК-1, 2, 3, 11	Устный ответ на семинаре, доклад на выбранную тему, тестирование, решение задач, зачет с оценкой
7.	Оплата, эффективность, организация и нормирование труда в организации	ОК-3; ПК-1, 2, 3, 11	Устный ответ на семинаре, доклад на выбранную тему, тестирование, решение задач, зачет с оценкой

11.2 Показатели и критерии оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания

Код и наименование компетенции	Соответствие уровней освоения компетенции планируемым результатам обучения и критериям их оценивания		
	пороговый	базовый	продвинутый
	оценка		
	Удовлетворительно/зачтено	Хорошо/зачтено	Отлично/зачтено
ОК-3 - способность использовать основы экономических знаний в различных сферах деятельности;	Знает: - основные понятия и категории экономики труда; - правовые основы, регулирующие социально-трудовые отношения.	Знает: - основные понятия и категории экономики труда; - правовые основы, регулирующие социально-трудовые отношения; - основные показатели, характеризующие сферу экономики труда.	Знает: - основные понятия и категории экономики труда; - правовые основы, регулирующие социально-трудовые отношения; - основные показатели, характеризующие сферу экономики труда; - методику расчета показателей, характеризующих сферу экономики труда.
	Умеет: - применять правовые основы, регулирующие социально-трудовые отношения.	Умеет: - применять правовые основы, регулирующие социально-трудовые отношения; - анализировать основные показатели, характеризующие сферу экономики труда.	Умеет: - применять правовые основы, регулирующие социально-трудовые отношения; - анализировать основные показатели, характеризующие сферу экономики труда; - рассчитывать показатели, характеризующие сферу экономики труда.
	Владеет: - навыками анализа данных на предмет их соответствия нормативным документам.	Владеет: - навыками анализа данных на предмет их соответствия нормативным документам;	Владеет: - навыками анализа данных на предмет их соответствия нормативным документам; - методами анализа по-

		- методами анализа показателей, характеризующих сферу экономики труда.	казателей, характеризующих сферу экономики труда; - методикой расчета показателей, характеризующих сферу экономики труда.
ПК-1 - способность собрать и анализировать исходные данные, необходимые для расчета экономических и социально-экономических показателей, характеризующих деятельность хозяйствующих субъектов;	Знает: - основные методы сбора исходных данных для анализа трудовых ресурсов фирмы.	Знает: - основные методы сбора и обобщения исходных данных для анализа трудовых ресурсов фирмы.	Знает: - основные методы сбора, обобщения и анализа исходных данных для анализа трудовых ресурсов фирмы.
	Умеет: - собирать показатели, характеризующие трудовые ресурсы фирмы.	Умеет: - собирать и обобщать показатели, характеризующие трудовые ресурсы фирмы.	Умеет: - собирать, обобщать и анализировать показатели, характеризующие трудовые ресурсы фирмы.
	Владеет: - методами сбора информации о трудовых ресурсах фирмы.	Владеет: - методами сбора и обобщения информации о трудовых ресурсах фирмы.	Владеет: - методами сбора, обобщения и анализа информации о трудовых ресурсах фирмы.
ПК-2 - способность на основе типовых методик и действующей нормативно-правовой базы рассчитать экономические и социально-экономические показатели, характеризующие деятельность хозяйствующих субъектов;	Знает: - основные показатели, характеризующие трудовые ресурсы фирмы.	Знает: - основные показатели, характеризующие трудовые ресурсы фирмы; - методику расчета показателей характеризующих трудовые ресурсы фирмы	Знает: - основные показатели, характеризующие трудовые ресурсы фирмы; - методику расчета показателей характеризующих трудовые ресурсы фирмы; - методику оценки эффективности использования трудовых ресурсов фирмы.
	Умеет: - рассчитывать показатели, характеризующие трудовые ресурсы фирмы.	Умеет: - рассчитывать показатели, характеризующие трудовые ресурсы фирмы.	Умеет: - рассчитывать показатели, характеризующие трудовые ресурсы фирмы; - оценивать эффективность использования трудовых ресурсов фирмы.
	Владеет: - методикой расчета показателей, характеризующих трудовые ресурсы фирмы.	Владеет: - методикой расчета показателей, характеризующих трудовые ресурсы	Владеет: - методикой расчета показателей, характеризующих трудовые ресурсы фирмы;

		фирмы.	- методикой оценки эффективности использования трудовых ресурсов фирмы.
ПК-3 – способность выполнять необходимые для составления экономических разделов планов расчеты, обосновывать их и представлять результаты работы в соответствии с принятыми в организации стандартами;	Знает: - основы планирования потребности в персонале фирмы.	Знает: - основы планирования потребности в персонале фирмы; - основы нормирования труда персонала фирмы.	Знает: - основы планирования потребности в персонале фирмы; - методику нормирования труда персонала фирмы.
	Умеет: - определять потребность в персонале фирмы.	Умеет: - определять потребность в персонале фирмы.	Умеет: - определять потребность в персонале фирмы; - осуществлять нормирование труда персонала фирмы.
	Владеет: - основами планирования потребности в персонале фирмы.	Владеет: - основами планирования потребности в персонале фирмы.	Владеет: - основами планирования потребности в персонале фирмы; - методикой нормирования труда персонала фирмы.
ПК-11 - способность критически оценивать предлагаемые варианты управленческих решений и разработать и обосновать предложения по их совершенствованию с учетом критериев социально-экономической эффективности, рисков и возможных социально-экономических последствий.	Знает: - критерии и принципы эффективной организации труда персонала фирмы.	Знает: - критерии и принципы эффективной организации труда персонала фирмы; - основы управления персоналом фирмы.	Знает: - критерии и принципы эффективной организации труда персонала фирмы; - основы управления персоналом фирмы.
	Умеет: - планировать деятельность персонала фирмы.	Умеет: - планировать деятельность персонала фирмы.	Умеет: - планировать деятельность персонала фирмы; - обосновывать решения по управлению персоналом фирмы.
	Владеет: - основами эффективной организации труда персонала фирмы.	Владеет: - основами эффективной организации труда персонала фирмы.	Владеет: - основами эффективной организации труда персонала фирмы; - приемами обоснования решений по управлению персоналом фирмы.

11.3 Типовые контрольные задания или иные материалы по дисциплине

11.3.1 Зачет с оценкой

А) Типовые вопросы к зачету с оценкой

1. Труд как экономическая категория
2. Функции труда и его роль в развитии человека и общества
3. Содержание и характер труда
4. Труд как фактор производства
5. Общественное разделение труда, этапы общественного разделения труда
6. Формирование экономики труда как науки
7. Предмет экономики труда и ее задачи
8. Место экономики труда в системе экономических наук
9. Понятие трудовых ресурсов, их структура и воспроизводство
10. Анализ трудовых ресурсов
11. Рынок труда, его структура и функции
12. Основные показатели рынка труда
13. Спрос и предложение на рынке труда
14. Национальные модели рынков труда
15. Модели рынков труда, выделяемые по степени конкуренции
16. Регулирование рынка труда
17. Занятость. Виды занятости
18. Безработица. Виды и формы безработицы
19. Показатели использования трудовых ресурсов фирмы
20. Состав трудовых ресурсов фирмы
21. Заработная плата, ее функции и принципы
22. Системы и формы оплаты труда
23. Организация заработной платы
24. Производительность труда и ее показатели
25. Методы определения производительности труда
26. Трудоемкость и ее виды трудоемкости
27. Факторы роста производительности труда
28. Сущность и методы нормирования труда
29. Разделение и кОПОПерация труда
30. Нормирование и нормы труда

Б) Критерии оценивания компетенций (результатов) зачета с оценкой

Критерии оценки	Описание шкалы оценивания
правильность ответов на вопросы билета; полнота и лаконичность ответа; степень понимания тематики предмета; логика и аргументированность изложения материала; приведение примеров, демонстрирующих умение и владение полученными знаниями по темам предмета в раскрытии поставленных вопросов.	неудовлетворительно: наличие существенных (грубых) ошибок в ответах, демонстрация обучающимся частичных знаний по пройденной программе, отсутствие ответа удовлетворительно: наличие несущественных ошибок в ответе, не исправляемых обучающимся, демонстрация обучающимся не достаточно полных знаний по пройденной программе, не структурированное, не стройное изложение учебного материала при ответе хорошо: наличие несущественных ошибок, уверенно исправляемых обучающимся после дополнительных и наводящих вопросов, демонстрация обучающимся знаний в объеме пройденной программы, четкое изложение учебного материала

	<p>отлично: воспроизведение учебного материала с требуемой степенью точности, демонстрация обучающимся знаний в объеме пройденной программы и дополнительно рекомендованной литературы, грамотное и логически стройное изложение материала при ответе; приведение примеров, аналогий, фактов из практического опыта</p>
--	--

11.3.2 Наименование оценочного средства

А) Примерное содержание теста № 1 для рубежного контроля

1. Предмет экономики труда:

- А) процесс производства товаров и услуг;
- Б) труд как целесообразная деятельность людей, возникающая в процессе и по поводу производства;
- В) совокупность средств, законов и правил ведения хозяйства;

2. Труд - это:

- А) уровень технологии и специализации работника в процессе трудовой деятельности;
- Б) затраты человеческой энергии в процессе производства;
- В) целесообразная деятельность людей, направленная на создание материальных и культурных ценностей;

3. Социальные взаимодействия людей в сфере труда - это:

- А) предпринимательство и рабочие места;
- Б) форма социальных связей, реализуемая при достижении ими своих целей;
- В) форма социальных связей, реализуемая в обмене деятельностью и взаимном действии;

4. По способу общения социально-трудовые отношения делятся на:

- А) личные и официальные;
- Б) безличные и межличностные;
- В) контактные и формальные;

5. Взаимодействие на основе общности целей и интересов работников в процессе труда принимает форму:

- А) соперничества;
- Б) сотрудничества;
- В) совместительства;

6. По способу поддержания социально-трудовые отношения делятся на:

- А) личные и официальные;
- Б) безличные и непосредственные;
- В) контактные и формальные;

7. Социальные процессы в сфере труда - это:

- А) процессы формирования и повышения эффективности труда работников;
- Б) процессы формирования, функционирования и развития социальных групп и отдельных работников;
- В) показатели экономической эффективности трудовой деятельности работников;

8. Трудовые ресурсы включают в себя:

- А) население, живущее на определенной территории;
- Б) людей занятых в экономике и незанятых, но способных трудиться;
- В) совокупность людей трудоспособного возраста;

9. Типы воспроизводства населения:

- А) естественное, искусственное и смешанное;
- Б) рождаемость и смертность;
- В) расширенное, простое и суженное;

10. Естественный прирост населения – это:
- А) данные демографической ситуации;
 - Б) разница между числом родившихся и умерших при положительном результате;
 - В) разница между числом умерших и родившихся при положительном результате;
11. Безработица - это:
- А) уровень не занятости работника на рынке труда;
 - Б) недостаток рабочей силы на рынке труда;
 - В) несоответствие на рынке труда, когда предложение труда превышает спрос;
12. Институты социальной защиты работников на предприятии:
- А) предпринимательство и рабочие места;
 - Б) государство, профессиональные союзы, местные органы управления, суд, прокуратура;
 - В) профсоюзная организация, коллективный договор, трудовой контракт;
13. Виды занятости населения:
- А) личная, официальная и формальная;
 - Б) полная, продуктивная и свободно избранная;
 - В) контактная, индивидуальная и неформальная;
14. Абсолютный прирост населения определяется как:
- А) разность между численностью трудовых ресурсов на начало и конец рассматриваемого периода;
 - Б) отношение численности трудовых ресурсов на начало и конец рассматриваемого периода;
 - В) сумма численности трудовых ресурсов на начало и конец рассматриваемого периода;
15. Трудоспособный возраст мужчин в РФ:
- А) 14 – 60 лет;
 - Б) 16 – 59 лет;
 - В) 18 – 59 лет;
16. Главные составные части рынка труда:
- А) работодатели и наемные работники;
 - Б) конъюнктура и инфраструктура рынка труда;
 - В) совокупное предложение и совокупный спрос;
17. Главный показатель измерения величины трудового потенциала предприятия - это:
- А) эффективность труда работника;
 - Б) показатель выпуска продукции работником;
 - В) человеко - час;
18. Экономически неактивное население включает:
- А) лиц пенсионного возраста и безработных;
 - Б) лиц без физических и интеллектуальных способностей к труду;
 - В) неработающих пенсионеров и инвалидов;
19. ИРЧП - это:
- А) индивидуальный рацион человеческого питания;
 - Б) индивидуальный респиратор челюстной противопыльный;
 - В) индекс развития человеческого потенциала;
20. Уровень безработицы определяется как отношение:
- А) численности вакансий к численности рабочих мест;
 - Б) численности экономически активного населения за вычетом численности занятых к численности экономически активного населения;
 - В) численности безработных к численности занятых;
- Примерное содержание теста № 2 по всему курсу**
1. Предмет экономики труда:
- А) процесс производства товаров и услуг;
 - Б) труд как целесообразная деятельность людей, возникающая в процессе и по поводу производства;
 - В) совокупность средств, законов и правил ведения хозяйства;

2. По способу общения социально-трудовые отношения делятся на:
- А) личные и официальные;
 - Б) безличные и межличностные;
 - В) контактные и формальные;
3. Основные методы измерения производительности труда:
- А) натуральный и условно-натуральный, стоимостной;
 - Б) трудовой и стоимостной;
 - В) натуральный, трудовой и стоимостной;
4. Основные типы безработицы:
- А) системная, галолирующая и текущая;
 - Б) первичная и вторичная;
 - В) фрикционная, структурная, циклическая и скрытая;
5. Под организацией заработной платы понимается:
- А) система распределения прибыли предприятия по трудовому вкладу работников;
 - Б) ее построение, обеспечение взаимосвязи количества труда с размерами его оплаты и совокупность составных элементов;
 - В) показатель экономической эффективности трудовой деятельности работников;
6. Естественный прирост населения – это:
- А) данные демографической ситуации;
 - Б) разница между числом родившихся и умерших при положительном результате;
 - В) разница между числом умерших и родившихся при положительном результате;
7. Абсолютный прирост трудовых ресурсов определяется как:
- А) разность между численностью трудовых ресурсов на начало и конец рассматриваемого периода;
 - Б) отношение численности трудовых ресурсов на начало и конец рассматриваемого периода;
 - В) сумма численности трудовых ресурсов на начало и конец рассматриваемого периода;
8. Главный показатель измерения величины трудового потенциала работника - это:
- А) эффективность труда работника;
 - Б) показатель выпуска продукции работником;
 - В) человеко-час;
9. Социальные взаимодействия людей в сфере труда - это:
- А) форма социальных связей, реализуемая в обмене деятельностью и взаимном действии;
 - Б) форма социальных связей, реализуемая при достижении ими своих целей;
 - В) предпринимательство и рабочие места;
10. По объему властных полномочий социально-трудовые отношения делятся на:
- А) личные и официальные;
 - Б) отношения по горизонтали и отношения по вертикали;
 - В) контактные и формальные;
11. Мотив трудового поведения работника - это:
- А) концепция его социального поведения;
 - Б) побуждение к активности и деятельности личности, связанное со стремлением удовлетворить определенные потребности;
 - В) жизненное кредо работника, связанное с определенными потребностями;
12. Составные элементы заработной платы:
- А) начисление, распределение, премии, надбавки, выплаты;
 - Б) банк, расчетный счет, инкассация, касса, кошелек;
 - В) нормирование, тарифная система, премии, доплаты и надбавки;
13. Сегментами рынка труда являются:
- А) первичный и вторичный рынки труда;
 - Б) стационарный и подвижный рынки труда;
 - В) совокупный спрос и совокупное предложение рабочей силы на рынке труда;
14. Уровень безработицы определяется как отношение:

- А) численности вакансий к численности рабочих мест;
 Б) численности безработных к численности занятых;
 В) численности экономически активного населения за вычетом численности занятых к численности экономически активного населения;
15. Главные составные части рынка труда:
 А) совокупное предложение и совокупный спрос;
 Б) конъюнктура и инфраструктура рынка труда;
 В) работодатели и наемные работники;
16. Эффективность труда обуславливается:
 А) процессом производства товаров и услуг;
 Б) целесообразной деятельностью людей, возникающей в процессе и по поводу производства;
 В) его производительностью;
17. Производительная сила труда - это:
 А) потенциальная возможность выпуска определенного количества продукции в единицу затраченного рабочего времени;
 Б) затраты человеческой энергии в процессе производства за рабочий день;
 В) трудовой потенциал предприятия на планируемый период производства;
18. Границы разделения труда:
 А) отраслевая, многопрофильная, комбинированная и специализированная;
 Б) технологическая, экономическая, психофизиологическая и социальная;
 В) розничная, оптовая, сбытовая и рыночная;
19. В зависимости от субъектов, вступающих в социально-трудовые отношения, выделяют:
 А) личные и официальные;
 Б) межорганизационные и внутриорганизационные;
 В) контактные и формальные;
20. Составные элементы текущего рынка труда:
 А) открытый и скрытый рынки труда;
 Б) конъюнктура и инфраструктура рынка труда;
 В) работодатели и наемные работники;

Б) Критерии оценивания компетенций (результатов) теста

Критерии оценки	Описание школы оценивания
Критерием оценки являются правильные ответы на поставленные письменные вопросы, демонстрирующих умение определять ключевые понятия и категории соответствующих разделов дисциплины «Экономика труда»	За каждый правильный ответ студент получает 1 балл. 18-20 правильных ответов – 5 15-17 правильных ответов - 4 9-14 правильных ответов - 3 0-8 правильных ответов - 2

11.3.3 Эссе

А) Темы эссе по дисциплине

1. Сущность рынка труда и особенности его функционирования.
2. Основные компоненты рынка труда и механизм их взаимодействия.
3. Современные виды и модели рынка труда.
4. Особенности рынка труда в России.
5. Государственное регулирование рынка труда.
6. Мировой рынок труда и его проблемы.
7. Государственное регулирование трудовых отношений. Политика занятости.
8. Безработица в экономике России. Ее причины и особенности.
9. Скрытые формы занятости и безработицы в национальной экономике.

10. Производительность труда: показатели и методы измерения.
11. Факторы и резервы роста производительности труда.
12. Мотивация и стимулирование труда.
13. Мобильность на рынке труда.
14. Территориальная мобильность труда: эмиграция и иммиграция рабочей силы.
15. Теория человеческого капитала.
16. Качество рабочей силы и ее влияние на продуктивность труда.
17. Международная организация труда: структура и методы работы.
18. Занятость и ее регулирование в рыночном хозяйстве
19. Функционирование рынков труда: конкурентное равновесие, монополия, монопосония.
20. Социальное партнерство: содержание и механизм действия.
21. Социальное страхование в Российской Федерации: проблемы и пути формирования.
22. Организация оплаты труда работников отраслей бюджетной сферы.
23. Заработная плата в рыночной экономике: сущность, функции и принципы организации.
24. Структура, формы и системы оплаты труда на предприятии.
25. Организация труда: цели и задачи.
26. Разделение и кооперация труда на уровне предприятия.
27. Производственная среда и производственные условия труда.
28. Трудовые ресурсы и трудовой потенциал общества.
29. Формы и системы оплаты труда.
30. Безработица и пути ее снижения.

Б) Критерии оценивания компетенций (результатов) эссе

Критерии оценки	Описание школы оценивания
<p><i>Форма:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - деление текста на введение, основную часть и заключение; - логичный и понятный переход от одной части к другой, а также внутри частей с использованием соответствующих языковых средств связи. 	<p><i>Оценка «отлично»:</i></p> <ol style="list-style-type: none"> 1) во введение четко сформулирован тезис, соответствующий теме эссе, выполнена задача заинтересовать читателя; 2) деление текста на введение, основную часть и заключение; 3) в основной части логично, связно и полно доказывается выдвинутый тезис; 4) заключение содержит выводы, логично вытекающие из содержания основной части; 5) правильно (уместно и достаточно) используются разнообразные средства связи; 6) для выражения своих мыслей не пользуется упрощённо-примитивным языком; 7) демонстрирует полное понимание проблемы. <p>Все требования, предъявляемые к заданию выполнены.</p> <p><i>Оценка «хорошо»:</i></p> <ol style="list-style-type: none"> 1) во введение четко сформулирован тезис, соответствующий теме эссе, в известной мере выполнена задача заинтересовать читателя; 2) в основной части логично, связно, но недостаточно полно доказывается выдвинутый тезис; 3) заключение содержит выводы, логично вытекающие из содержания основной части; 4) уместно используются разнообразные сред-
<p><i>Содержание:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - соответствие теме; - наличие тезиса во вводной части и ее обращенность к читателю; - развитие тезиса в основной части (раскрытие основных положений через систему аргументов, подкреплённых фактами, примерами и т.п.); - наличие выводов, соответствующих тезису и содержанию основной части. 	

	<p>ства связи;</p> <p>5) для выражения своих мыслей студент не пользуется упрощёнными языковыми конструкциями.</p> <p><i>Оценка «удовлетворительно»:</i></p> <p>1) во введение тезис сформулирован нечетко или не вполне соответствует теме эссе;</p> <p>2) в основной части выдвинутый тезис доказывается недостаточно логично (убедительно) и последовательно;</p> <p>3) заключение выводы не полностью соответствуют содержанию основной части;</p> <p>4) недостаточно или, наоборот, избыточно используются средства связи;</p> <p>5) студент использует упрощенные языковые конструкции.</p> <p><i>Оценка «неудовлетворительно»:</i></p> <p>1) во введение тезис отсутствует или не соответствует теме эссе;</p> <p>2) в основной части нет логичного последовательного раскрытия темы;</p> <p>3) выводы не вытекают из основной части;</p> <p>4) средства связи не обеспечивают связность изложения;</p> <p>5) отсутствует деление текста на введение, основную часть и заключение;</p> <p>6) студент использует упрощенные языковые конструкции.</p>
--	---

11.3.4 Доклады

А) Примерная тематика докладов

1. Предмет экономики труда и его содержание.
2. Приоритетные направления экономики труда.
3. Деятельность и труд.
4. Человек как объект и субъект производства.
5. Функции, содержание и характер труда.
6. Мотивы трудового поведения и их характеристика.
7. Общественное разделение, этапы разделения и разновидности труда.
8. Труд, как фактор производства.
9. Система труда, ее компоненты.
10. Организация труда.
11. Социально-экономические и производственные условия труда.
12. Производительные силы.
13. Население и трудовые ресурсы.
14. Воспроизводство трудовых ресурсов, их формирование, распределение и использование.
15. Показатели численности и состава трудовых ресурсов.
16. Трудовой потенциал, сущность показатели и структура.
17. Индекс развития человеческого потенциала.
18. Рынок труда и его основные элементы.
19. Структура и функции рынка труда.
20. Закон спроса на труд: эффект замещения и эффект масштаба.
21. Конъюнктура рынка труда и ее типы.

22. Конкуренция на рынке труда.
23. Модели рынка труда и их характеристика.
24. Экономически активное и экономически неактивное население.
25. Занятость и безработица населения.
26. Денежные доходы населения и их основные источники.
27. Структура расходов населения и уровень жизни населения.
28. Показатели, используемые для характеристики уровня жизни: синтетические стоимостные показатели, натуральные показатели, показатели, демонстрирующие пропорции и структуру распределения благосостояния.
29. Качество жизни и благосостояние населения.
30. Уровень бедности и прожиточный минимум.
31. Потребительская корзина.
32. Социальная защита и социальная поддержка населения.
33. Трудовые ресурсы фирмы и их структура.
34. Профессионально - квалификационный состав работников фирмы.
35. Показатели движения кадров.
36. Определение потребности в персонале.
37. Заработная плата: системы и формы оплаты труда.
38. Фонд оплаты труда и его планирование.
39. Факторы, влияющие на формирование заработной платы.
40. Производительность труда.
41. Методы измерения производительности труда.
42. Факторы и резервы роста производительности труда.
43. Производительность труда и методы ее измерения.
44. Трудоемкость и ее характеристика.
45. Факторы и резервы роста производительности труда.
46. Организация труда и ее принципы.
47. Разделение и кооперация труда.
48. Нормирование труда.
49. Хронометраж и фотография рабочего времени.
50. Методы нормирования затрат труда.

Б) Критерии оценивания компетенций (результатов) доклада

Критерии оценки	Описание школы оценивания
<ul style="list-style-type: none"> – содержание (степень соответствия теме, полнота изложения, наличие анализа, использование нескольких источников и т.д.); – качество изложения материала (понятность, логичность, качество речи, взаимодействие с аудиторией и т.д.); – наглядность (использование технических средств, материалов сети Интернет). 	<p>Выполнение доклада оценивается по пяти-балльной системе:</p> <p>5 - выполнены все требования;</p> <p>4 - соответствует теме, отличается логичностью, но наблюдается ограниченное количество используемых источников;</p> <p>3 - существенные недостатки в качестве изложения материала, логике, частичное отступление от темы доклада;</p> <p>2 – не соответствует теме.</p>

11.3.5 Практические задания

А) Примерный перечень задач

Задача № 1. Определите численность трудовых ресурсов на начало и конец года, если: численность трудоспособного населения области на начало года составила 1 млн. человек, работающих лиц пенсионного возраста и подростков до 16 лет – 40 тыс. чел. В течение года в составе трудоспособного населения произошли изменения:

- вступило в рабочий возраст – 250 тыс. человек;
- прибыло из других областей – 90 тыс. человек;
- вовлечено для работы в народном хозяйстве 20 тыс. человек пенсионного возраста;
- перешло в пенсионный возраст, на инвалидность и умерло 200 тыс. человек трудоспособного возраста;
- 15 тыс. человек перестали работать;
- выбыло в другие регионы – 75 тыс. человек трудоспособного возраста.

Задача № 2. Определите уровень занятости трудовых ресурсов в народном хозяйстве, а также занятость населения различными видами общественно полезной деятельности и, проанализируйте эффективность распределения трудовых ресурсов по видам деятельности.

В 2015 году трудовые ресурсы страны составляли 86 млн. человек, в том числе в трудоспособном возрасте – 81,3 млн. человек; работающие лица старших возрастов и подростков – 4,7 млн. человек. Из них: люди, занятые в народном хозяйстве составили - 69,5 млн. человек; учащиеся – 5,6 млн. человек; военнослужащие – 2,4 млн. человек; незанятые трудоспособные граждане в трудоспособном возрасте – 8,5 млн. человек; в том числе вынуждено незанятые (ищущие работу) – 3,3 млн. человек.

Задача № 3. Определите численность населения в трудоспособном возрасте в регионе на конец года, если:

- численность населения трудоспособного возраста на начало года составила 1 млн. чел.;
- вступило в трудоспособный возраст – 30 тыс. человек;
- умерло из лиц трудоспособного возраста – 5 тыс. человек;
- выбыло из трудоспособного возраста – 35 тыс. человек;
- прибыло из других районов – 350 тыс. человек;
- убыло в другие районы – 100 тыс. человек.

Задача № 4. Определите численность занятых и количество безработных, если: численность занятых в составе экономически активного населения – 85 млн. чел.; численность безработных – 15 млн. чел. Месяц спустя из 85 млн. чел., имевших работу были уволены и ищут работу – 0,5 млн. чел.; 1 млн. чел. из числа официально зарегистрированных безработных прекратили поиски работы.

Задача № 5. Рассчитайте численность безработных и фактический уровень безработицы в первом и пятом году рассматриваемого периода. В таблице представлены данные о трудовых ресурсах и занятости в первом и пятом году рассматриваемого периода (в тыс. чел.).

	Первый год	Пятый год
Экономически активное население	84 889	95 453
Из них занятые	80 796	87 524

Задача № 6. Рассчитайте уровень безработицы в первом и пятом году рассматриваемого периода и объясните одновременный рост занятости и безработицы. В таблице представлены данные о трудовых ресурсах и занятости в первом и пятом году рассматриваемого периода (в тыс. чел.).

	Первый год	Пятый год
Занятые в составе экономически активного населения	80 500	95 000
Безработные	4800	7000

Задача № 7. Определите численность населения в трудоспособном возрасте к концу планируемого года, если:

- его численность на начало планируемого года составила 1 млн. человек;
- численность населения, вступающего в трудоспособный возраст – 30 тыс. человек;
- численность населения, выходящего за пределы трудоспособного возраста – 22 тыс. чел.;
- число умерших в трудоспособном возрасте – 5 тыс. человек;
- механический прирост населения в трудоспособном возрасте – 3 тыс. человек.

Задача № 8. Определите численность трудовых ресурсов, если: население трудоспособного возраста составляет 80 млн. чел., в том числе неработающие инвалиды I и II групп – 1,2 млн. чел.; работающие подростки – 0,1 млн. чел.; работающие пенсионеры – 4,5 млн. чел.

Задача № 9. Численность населения области на 1 января составляет 3460 тыс. чел.; численность работающего населения в трудоспособном возрасте - 1585,8 тыс. чел.; численность работающих пенсионеров и подростков - 144,2 тыс. чел.; численность временно не работающих в трудоспособном возрасте - 48,4 тыс. чел. Определить: - численность экономически активного и занятого населения; - нагрузку на одного экономически активного работника и на одного занятого.

Задача № 10. Определите численность безработных, зарегистрированных в текущем году в районной службе занятости, если: численность экономически активного населения района составляет – 1 млн. чел.; официальный уровень безработицы – 3,5%.

Задача № 11. Численность экономически активного населения района составляет 168 тыс. чел., численность занятого населения - 151 тыс. чел. Определить: общий уровень безработицы в районе и уровень регистрируемой безработицы, если известно, что 24% незанятого населения зарегистрированы в службе занятости и имеют статус безработных.

Задача № 12. Ситуация на рынке труда характеризуется следующими данными: численность экономически активного населения - 74 млн. чел.; уровень фактической безработицы составил 7,7% экономически активного населения, уровень официально зарегистрированной безработицы - 2,7%; число вакантных рабочих мест - 350 тыс.; 1,9 млн. чел. находились в административных отпусках по инициативе администрации без сохранения или с частичным сохранением заработной платы; 2 млн. чел. были переведены на сокращенную рабочую неделю. Оценить масштабы открытой и скрытой безработицы, а также напряженность на рынке труда.

Задача № 13. Население города составляет 800 тыс. чел.; в качестве безработных зарегистрированы 13 тыс. чел. В течение года с предприятий города высвобождено 44 тыс. чел., из которых 15 тыс. трудоустроены на тех же предприятиях; на рынок труда вступают 5 тыс. ранее не работавших человек; сальдо миграции трудовых ресурсов составляет 2 тыс. чел. Рассчитайте годовое предложение рабочей силы.

Задача № 14. Численность работников на предприятиях города на начало года составила 500 тыс. чел., плановая численность на конец года - 480 тыс. чел. В течение года с предприятий города было высвобождено 60 тыс. чел., из них 28 тыс. чел. трудоустроены на тех же предприятиях. Определить дополнительный спрос на рабочую силу в течение года.

Задача № 15. Определить перспективную численность трудоспособного населения города, нуждающегося в рабочих местах, при условии, что численность трудовых ресурсов составляет 500 тыс. чел. Из них: женщин, ухаживающих за малолетними детьми - 5 тыс. чел.; многодетных матерей - 0,5 тыс. чел.; лиц, находящихся в состоянии перемены работы, - 5 тыс. чел.; военнослужащих - 3 тыс. чел.; лиц, нуждающихся в обучении с отрывом от производства - 1,5 тыс. чел.

Задача № 16. Определить, как изменится спрос, предложение, потенциальное трудоустройство, недостаток и избыток рабочих в машиностроительной промышленности города вследствие действия заказа на дополнительное производство машиностроительной продукции, рассчитанный на использование 1 тыс. чел. дополнительно, если первоначальный спрос и предложение на рабочих составляли, соответственно, 10 тыс. и 5 тыс. чел., из которых 2 тыс. чел. были трудоустроены.

Задача № 17. В области среднегодовая численность населения составляет 15 млн. чел. За год прибыло из других районов 0,9 млн. чел., убыло - 0,5 млн. чел. Определить сальдо миграции, валовую миграцию, коэффициенты интенсивности миграции.

Задача № 18. Среднегодовая численность населения города составляет 500 тыс. чел. За год прибыло 20 тыс. чел., сальдо миграции равно 121 тыс. чел. Определить валовую миграцию и коэффициенты интенсивности убытий и прибытий.

Задача № 19. Определите среднюю численность персонала малого предприятия с сезонным характером работы за отчетный год, если оно функционировало с мая по сентябрь отчетного года и среднее число всех работающих на нем составляло: в мае - 30 чел., в июне - 42 чел., в третьем квартале - 48 чел.

Задача № 20. Определите результат управления производительностью труда рабочих на малом предприятии в отчетном году по сравнению с предыдущим (темп роста производительности труда), если известно, что за этот период объем продукции возрос на 7,4%, а темп роста средней численности рабочих составил 102,8%.

Задача № 21. На сколько человек можно будет сократить численность и, каков будет рост производительности труда, если: в планируемом периоде цех предполагает выпустить продукции на 5,6 млн. руб. и при этом увеличить выработку на одного рабочего в год с 70 000 руб. до 74 000 руб.

Задача № 22. Рассчитать норму штучного, штучно-калькуляционного времени и норму выработки на 8-часовую смену, если время основной работы, выполняемой вручную, составляет 12 мин. на операцию, время вспомогательной работы – 6 мин., норматив времени на отдых, личные надобности и обслуживание рабочего места – 10% к оперативному времени, подготовительно-заключительное время на 16 одинаковых операций – 10 мин.

Задача № 23. Средняя норма обслуживания одного электрослесаря составляет 32 станка в смену. Определить явочную численность электрослесарей на первую смену и на сутки, если коэффициент сменности равен 1,8, а число станков в цехе – 256.

Задача № 24. Среднесписочная численность работников ООО «Вега» за 2014 г. составила 500 чел. В течение года по собственному желанию уволилось 20 чел., уволено за нарушения трудовой дисциплины 7 чел., уволены в связи с выходом на пенсию 8 чел., уволены в связи с поступлением в учебные заведения 14 чел., внутри предприятия переведены в другие подразделения 18 чел. Рассчитать коэффициенты выбытия и текучести кадров.

Задача № 25. За 2015 г. среднесписочная численность работников ООО «Бета» составила 370 чел. В течение года по собственному желанию уволилось 10 чел., уволено за нарушения трудовой дисциплины 4 чел., уволены в связи с выходом на пенсию 6 чел., уволены в связи с поступлением в учебные заведения 7 чел., внутри предприятия переведены в другие подразделения 11 чел. Рассчитать коэффициенты выбытия и текучести кадров.

Задача № 26. Среднесписочная численность работников ООО «Альфа» за 2014 г. составила 350 чел. В течение года по собственному желанию уволилось 15 чел., уволено за нарушения трудовой дисциплины 5 чел., уволены в связи с выходом на пенсию 4 чел., уволены в связи с поступлением в учебные заведения 3 чел., внутри предприятия переведены в другие подразделения 8 чел. Рассчитать коэффициенты выбытия и текучести кадров.

Задача № 27. За 2015 г. среднесписочная численность работников ООО «Гамма» составила 170 чел. В течение года по собственному желанию уволилось 7 чел., уволено за нарушения трудовой дисциплины 3 чел., уволены в связи с выходом на пенсию 2 чел., уволены в связи с поступлением в учебные заведения 5 чел., внутри предприятия переведены в другие подразделения 8 чел. Рассчитать коэффициенты выбытия и текучести кадров.

Задача № 28. Рассчитать минимальный размер часовой тарифной ставки рабочих, если средняя заработная плата рабочих составляет 3000 руб., средний тарифный разряд 3,5. В коллективном договоре заложен удельный вес тарифа в размере 60% заработной платы. На предприятии 40-часовая рабочая неделя.

Задача № 29. Рассчитать заработную плату рабочего-повременщика, если он отработал 22 смены по 8 час. Часовая тарифная ставка рабочего - 15 руб. По итогам работы за месяц ему начислена премия в размере 20% тарифной заработной платы.

Задача № 30. Рассчитать прямую сдельную заработную плату рабочего 4 разряда (часовая тарифная ставка - 20 руб., норма времени на единицу продукции - 1,25 час.), если за месяц он изготовил 140 изделий.

Задача № 31. Определить производительность труда рабочих за три года, абсолютный и относительный ее прирост по следующим показателям предприятия (полученные данные занести в таблицу).

Задача № 32. Норма времени на единицу работы для одного рабочего составляет 2 человеко-часа, норма выработки на 8 часовую смену – 4 единицы. После проведения организационных мероприятий норма времени снижена на 20%. Определите: новую норму времени и норму выработки и заработок по сдельно-прогрессивной системе оплаты труда после проведения организационных мероприятий, если рабочим отработано 22 смены и произведено 120 деталей, сдельная расценка за деталь – 1,6 ден. ед., а за детали, произведенные сверх нормы оплаты производится по прогрессивным расценкам, увеличенным в 1,5 раза.

Задача № 33. Определите тарифную заработную плату, премию и общий заработок на малом предприятии за отчетный месяц при часовой тарифной ставке рабочего, равной 3,2 ден. ед., премии - 20% от месячной тарифной ставки и отработанных 165 часах за тот же период.

Задача № 34. В истекшем году нормированная трудоемкость изделия А составила 800 нормо-часов, а фактические затраты труда – 660 ч. В плановом году предполагается изменить технологический процесс, что позволит снизить трудоемкость изделия на 100 норма-часов. Определите - на какой процент повысится производительность труда, если в планируемом периоде выполнение норм предполагается на уровне 110%.

Задача № 35. В базисном периоде рабочие участка выполнили работы в объеме 30 тыс. нормо-ч, отработав при этом фактически 28 тыс. чел.-ч, а в отчетном периоде выполнили нормы в объеме 50,4 тыс. нормо-ч, отработав 28 фактически 46 тыс. чел.-ч. Определить рост производительности труда.

Задача № 36. Предприятие за год произвело изделий А – 5 тыс. ед., изделий Б – 16 тыс. ед. Полная трудоемкость изделия А в отчетном году составила 18 нормо-ч, изделия Б – 7 нормо-ч. Среднесписочная численность работников предприятия за год составила 490 человек. Рассчитайте производительность труда одного работника.

Б) Критерии оценивания компетенций (результатов) решения задач

Критерии оценки	Описание шкалы оценивания
-----------------	---------------------------

Показатели	2013 год	2014 год	2015 год	Прирост					
				2014 к 2013		2013 к 2013		2015 к 2014	
				Абс.	Отн.	Абс.	Отн.	Абс.	Отн.
Произведено продукции, млн. руб.	200	230	245	-	-	-	-	-	-
Численность рабочих, чел.	15	18	14	-	-	-	-	-	-
Производительность труда, млн. руб./ чел.									

Для выполнения студенту выдается три варианта заданий по три задачи. При	Оценка «отлично» ставится, если студент обосновывает подходы к решению, правильно
--	---

<p>этом проверяется:</p> <ul style="list-style-type: none"> - знание основных показателей, характеризующих состояние и использование трудовых ресурсов; - умение правильно использовать алгоритмы расчета показателей для решения задач; - умение сделать вывод по результатам решения задач. 	<p>решает 3 задачи. Оценка «хорошо» ставится, если студент обосновывает подходы к решению, правильно решает 2 задачи. Оценка «удовлетворительно» ставится, если студент обосновывает подходы к решению, правильно решает 1 задачу. Оценка «неудовлетворительно» ставится, если студент не может обосновать решения задач, не знает алгоритмов расчета показателей, которыми необходимо руководствоваться для решения, не способен правильно решить 1 задачу.</p>
--	--

11.4 Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков, характеризующие этапы формирования компетенций

Все задания, используемые для контроля компетенций условно можно разделить на две группы:

- 1) задания, которые в силу своих особенностей могут быть реализованы только в процессе обучения (устный опрос, доклад, реферат);
- 2) задания, которые дополняют теоретические вопросы зачета.

Выполнение заданий первого типа является необходимым для формирования и контроля ряда умений и навыков. Поэтому, в случае невыполнения заданий в процессе обучения, их необходимо «отработать» до зачета. Вид заданий, которые необходимо выполнить для ликвидации задолженности определяется в индивидуальном порядке, с учетом причин невыполнения.

В случае невыполнения доклада, реферата студенту необходимо принести письменный текст сообщения, который должен быть оценен преподавателем.

Отсутствие выполненных тестов по темам курса должно быть выполнено в любое удобное для студента время по согласованию с преподавателем и оценено.

Процедура зачета. Устный зачет проводится по билетам. Каждый билет содержит один теоретический вопрос и одно практическое задание. На подготовку дается 20 минут.

11.4.1 Процедура оценивания знаний студента в течение семестра

Для оценки успеваемости студентов по учебному курсу применяется балльно-рейтинговая система оценки студента.

Промежуточная аттестация (зачет или экзамен) по дисциплине в соответствии с балльно-рейтинговой системой не проводится в виде отдельного учебного мероприятия, а суммирует результаты студента по всем аттестационным показателям на момент завершения изучения дисциплины.

Основными показателями для контроля уровня учебных достижений студентов являются посещаемость студента (ПС), работа в семестре (РС), рубежный контроль (РК), семестровый контроль в сессию (СК).

Возможные значения баллов за семестр по каждому показателю определяются следующей таблицей:

ПС	РС	РК	СК	Итог
0; 0,5; 1; 1,5; 2	0; 0,5; 1; 1,5; 2	0; 1; 2; 3	0; 3; 4; 5	От 0 до 12

Балл за посещаемость определяется в соответствии с таблицей 1.

Таблица 1

ПС%	Балл
менее 50%	0
более 50% до 65%	0,5
более 65% до 80%	1
более 80% до 90%	1,5
более 90%	2

где

$$ПС\% = \frac{\text{кол} - \text{во фактически посещенных занятий}}{\text{кол} - \text{во обязательных для данного студента занятий}} \cdot 100\%$$

Если студент пропустил занятие по уважительной причине (болезнь и т.п.), то количество обязательных занятий для него уменьшается.

Балл за работу в семестре РС выставляется преподавателям, исходя из оценок в журнале и других показателей работы студента.

Таблица 2

Баллы	Условия
0	Нет оценок;
0,5	Средняя оценка от 2 до 2,9
1	Средняя оценка от 3 до 3,5
1,5	Средняя оценка от 3,6 до 4,4
2	Среднее арифметическое от 4,5 до 5

Формула расчета: складываются все полученные оценки в семестре, сумма делится на количество оценок.

Рубежный контроль может проводиться в следующих формах: проверочная контрольная работа; тест; коллоквиум, обобщающий семинар, в устной форме (опрос) и др. Студентам, не участвующим в рубежном контроле по уважительной причине, сроки прохождения рубежного контроля могут быть продлены. Результаты рубежного контроля фиксируются в ведомости по четырехбалльной шкале (2,3,4,5). И переводится в баллы в соответствии с таблицей 3.

Таблица 3

Баллы	Оценка
0	Не явился
0	неудовлетворительно
1	удовлетворительно
2	хорошо
3	отлично

Семестровый (итоговый) контроль (СК) проводится в обычном порядке.

Таблица 4

Баллы	Оценка
0	Не явился без уважительной причины
0	неудовлетворительно
3	удовлетворительно
4	хорошо
5	отлично

Пересчет набранных за семестр баллов в четырехбалльную оценку осуществляется в соответствии с таблицей 5.

Баллы за семестр	Оценка
менее 5	неудовлетворительно
от 5 до 7,5	удовлетворительно
от 8 до 10,0	хорошо
от 10,5 и более	отлично

12. Перечень основной и дополнительной литературы, необходимой для освоения дисциплины

Нормативно-правовые акты:

1. Конституция Российской Федерации // Собрание законодательства Российской Федерации. 2009. № 4. - Ст. 445. (с изм. и доп.).
2. Гражданский кодекс РФ: часть первая от 30.11.1994 № 51-ФЗ; часть вторая от 26.01.1996 № 14-ФЗ (с изм. и доп.).
3. Налоговый кодекс РФ: часть первая от 30.07.1998 № 146-ФЗ; часть вторая от 05.08.2000 № 117-ФЗ (с изм. и доп.).
4. Уголовный кодекс РФ от 13.06.1996 № 63-ФЗ (с изм. и доп.).
5. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (с изм. и доп.).
6. Кодекс РФ об административных правонарушениях от 30.12.2001 № 195-ФЗ (с изм. и доп.).
7. Федеральный закон от 24.06.2007 № 209-ФЗ «О развитии малого и среднего предпринимательства в Российской Федерации» (с изм. и доп.).
8. Федеральный закон от 8.08.2001 № 129-ФЗ «О государственной регистрации юридических лиц и индивидуальных предпринимателей» (с изм. и доп.).
9. Федеральный закон от 4.05.2011 № 99-ФЗ «О лицензировании отдельных видов деятельности» (с изм. и доп.).
10. ФГОС ВО по направлению подготовки 38.03.01 «Экономика (уровень бакалавриата)». Министерство образования и науки РФ, 2015.

Основная литература:

1. Экономика труда: учебник/ ред. Ю.П. Кокин, П.Э. Шлендер. – М.: Магистр, 2011. - 686 с. - Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru>. - ЭБС «IPRbooks».
2. Экономика труда: учебник/ А.И. Рофе. – М.: КноРус, 2010. - 400 с. - Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru>. - ЭБС «IPRbooks».
3. Яковенко Е.Г. Экономика труда: учебное пособие. - М.: Юнити-Дана, 2012. - 320 с. - Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/18201>. - ЭБС «IPRbooks».
4. Валигурский Д.И. Организация предпринимательской деятельности: учебник. - М.: Дашков и К, 2012. - 519 с. - Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/5261>. - ЭБС «IPRbooks».
5. Организация предпринимательской деятельности: учебное пособие/ Т.В. Буклей и др. - М.: Дашков и К, 2014. - 294 с. - Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/24755>. - ЭБС «IPRbooks».
6. Организация предпринимательской деятельности: учеб. пособие для бакалавров/ Е.Е. Кузьмина, Л.П. Кузьмина. - М.: Юрайт. - 2012. - 475 с.
7. Горфинкель В.Я. Экономика предприятия (фирмы): Учебник для бакалавров.- М.: Проспект, 2013. – 640 с.
8. Экономика фирмы: учебник- 2-е изд. /Под ред. В.Я. Горфинкеля. – М.: Юрайт-Издат, 2012. - 687 с.
9. Генкин Б.М. Экономика и социология труда: учебник. – М.: Норма, 2008. - 416 с.

13. Перечень ресурсов информационно – телекоммуникационной сети «Интернет»

1. Вопросы экономики. – www.vopresco.ru.
2. Официальный сайт Министерства труда и социальной защиты РФ. - www.rosmintrud.ru.

3. Официальный сайт Федеральной службы государственной статистики РФ (Росстат). - www.gks.ru.
4. Официальный сайт Министерства экономического развития РФ. - www.economy.gov.ru.
5. РосБизнесКонсалтинг (материалы аналитического и обзорного характера). - www.rbc.ru.
6. Российский экономический журнал (РЭЖ). - www.rej.guu.ru.
7. Электронно-библиотечная система ЭБС IPRbooks - <http://iprbookshop.ru>

14. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

Изучение дисциплины «Экономика труда» предполагает освоение материалов лекций, систематическую работу студентов в ходе проведения семинарских занятий, решение практических и тестовых заданий, выполнение заданий для самостоятельной работы и сдачу зачета с оценкой.

На лекциях раскрываются основные вопросы в рамках рассматриваемой темы, ставятся акценты на наиболее сложных положениях изучаемого материала. На лекциях рекомендуется в конспекте студента выделять отдельные страницы для записи литературы, нормативных актов, принятых сокращений и пр. Материалы лекции используются студентами для подготовки к семинарским занятиям. Проведение лекций сопровождается демонстрацией презентаций с применением мультимедийного оборудования.

Целью семинарских занятий является рассмотрение основных и наиболее проблемных вопросов в рамках темы занятия, контроль за степенью усвоения студентами пройденного материала и ходом выполнения ими заданий для самостоятельной работы. В ходе семинарских занятий закрепляются умения и навыки использования и применения нормативных правовых актов в сфере предпринимательской деятельности. Занятия предполагают подготовку докладов, обсуждение наиболее проблемных вопросов, выполнение практических и тестовых заданий.

С целью формирования и развития профессиональных навыков обучающихся предусматривается использование активных и интерактивных форм проведения занятий (в виде тренингов, деловых и ролевых игр) в сочетании с внеаудиторной работой (посещение выставок, предприятий). Во время практических занятий и самостоятельной подготовки обучающихся обеспечивается доступ к сети Интернет и ресурсам электронной библиотеки.

Задания для самостоятельной работы предусмотрены для закрепления и расширения знаний, умений и навыков, приобретенных в результате изучения дисциплины. Задания выполняются студентами во внеаудиторное время. Для выполнения заданий необходимо изучить рекомендуемые нормативные правовые акты и литературу. Выполнение заданий осуществляется в форме подготовки докладов, эссе, рефератов. Выполнение заданий для самостоятельной работы осуществляется с использованием информационно-справочных систем, ресурсов электронных библиотек.

Текущий контроль осуществляется в ходе учебного процесса и консультирования студентов, по результатам выполнения самостоятельных работ. Основными формами текущего контроля знаний являются: обсуждение вынесенных в планы занятий вопросов тем и контрольных вопросов; решение тестов; участие в дискуссии по проблемным темам дисциплины; написание эссе, рефератов; подготовка докладов и участие в научной работе.

Формой промежуточной аттестации является зачет с оценкой, который проводится в устной форме в виде ответов на вопросы билета. Оценка знаний студентов осуществляется в баллах с учетом: оценки за работу в семестре (оценки за выполнение практических заданий и тестов, подготовку докладов, участие в дискуссии и научной работе и др.); оценки знаний в ходе зачета с оценкой.

Для решения поставленных задач студентам рекомендуются для изучения и анализа учебники, учебные пособия, публикации в СМИ, раскрывающие содержание основных положений и практику использования трудовых ресурсов, а также перечень нормативно-правовых актов по изучаемой проблематике.

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

1. Справочно-поисковая система «Гарант». - www.garant.ru.
2. Справочно-поисковая система «Консультант Плюс». - www.consultant.ru.
3. Научные работы по экономике и менеджменту. - www.managment.aanet.ru.
4. Информационное агентство Bloomberg. - www.bloomberg.com.
5. Электронная библиотека образовательных и научных изданий Iqlib. - www.iqlib.ru.
6. Университетская информационная система Россия. УИС РОССИЯ. - www.cir.ru
7. Интернет-библиотека СМIPublic. - www.public.ru.

16. Описание материально - технической базы, необходимой для осуществления образовательной деятельности

В материально-техническом отношении преподавание дисциплины должно быть обеспечено:

- достаточным количеством учебной и методической литературы и наглядных пособий;
- мультимедийными, аудио- и видеоматериалами в необходимом количестве;
- средствами электронно-вычислительной техники, обеспечивающими доступ студентов к базам данных (справочно-правовым системам);
- местами, оборудованными для проведения практических занятий и обеспечивающими соблюдение мер безопасности.

При проведении лекционных и семинарских занятий в качестве дополнительного материально-технического обеспечения могут использоваться:

1. Компьютер Celeron D-310 (рабочее место).
2. Проектор Epson X11.
3. Экран на штативе Classic Libra 150x150 .
4. Наглядные пособия (схемы, таблицы, графики).
5. Информационные стенды.

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

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 комплекзует фонд основной учебной литературой, адаптированной к ограничению их здоровья, предоставляет возможность удаленного использования электронных образовательных ресурсов, доступ к которым организован в ЯФ МФЮА. В библиотеке проводятся индивидуальные консультации для данной категории пользователей, оказывается помощь в регистрации и использовании сетевых и локальных электронных образовательных ресурсов, предоставляются места в читальных залах, оборудованные программами не визуального доступа к информации, экранными увеличителями и техническими средствами усиления остаточного зрения.

Обучающимся предоставляются следующие услуги:

- выдача литературы в отделах обслуживания;
- индивидуальное чтение плоскочечатной литературы чтецом;
- консультации для незрячих пользователей по работе на компьютере с брайлевским дисплеем, по работе в сети Интернет;
- предоставление незрячим пользователям возможностей самостоятельной работы на компьютере с использованием адаптивных технологий.

ПРОГРАММА ПЕРЕУТВЕРЖДЕНА:

НА 20__ - 20__ УЧЕБНЫЙ ГОД.

Протокол НМС №__ от ____ 20__ г. Протокол №__ от ____ 20__ г.

Директор филиала

Заведующий кафедрой

_____/_____/_____/_____

№ п/п	Стр., №	Описание изменений

ПРОГРАММА ПЕРЕУТВЕРЖДЕНА:

НА 20__ - 20__ УЧЕБНЫЙ ГОД.

Протокол НМС №__ от ____ 20__ г. Протокол №__ от ____ 20__ г.

Директор филиала

Заведующий кафедрой

_____/_____/_____/_____

№ п/п	Стр., №	Описание изменений

ПРОГРАММА ПЕРЕУТВЕРЖДЕНА:

НА 20__ - 20__ УЧЕБНЫЙ ГОД.

Протокол НМС №__ от ____ 20__ г. Протокол №__ от ____ 20__ г.

Директор филиала

Заведующий кафедрой

_____ / _____ / _____ / _____ /

№ п/п	Стр., №	Описание изменений