



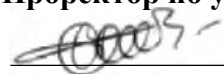
Частное учреждение высшего образования  
**ИНСТИТУТ ГОСУДАРСТВЕННОГО АДМИНИСТРИРОВАНИЯ**

---

**Факультет Экономики и управления**  
**Кафедра Экономики и менеджмента**

**УТВЕРЖДАЮ**

**Проректор по учебной работе**

 П.Н. Рузанов

«26» августа 2022 г.

**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ**  
**«ЭКОНОМИКА ТРУДА»**

**Направление подготовки:**

**38.03.01 «Экономика»**

**Профиль: «Бухгалтерский учет и аудит»**

**Квалификация: бакалавр**

**Форма обучения: очная, заочная**

**Москва 2022 г.**

|                                     |   |
|-------------------------------------|---|
| Направление подготовки              | <b>38.03.01<br/>«Экономика»</b>   |
| Направленность (профиль) подготовки | (код и наименование направления подготовки)<br><b>«Бухгалтерский учет и аудит»</b><br>(наименование профиля подготовки) |
| Квалификация выпускника             | <b>бакалавр</b>   |
| Форма обучения                      | <b>Очная/заочная</b>  |

Рабочая программа по дисциплине «**Экономика труда**» составлена на основании требований Федерального государственного образовательного стандарта высшего образования к минимуму содержания и уровню подготовки бакалавра для обучающихся по направлению подготовки **38.03.01 «Экономика»** (Приказ МОН № 1327 от 12.11.2015 г.)

**СОСТАВИТЕЛЬ :**

Доктор исторических наук, доцент

Панин Евгений Николаевич

## Содержание

|   | <b>стр.</b> |
|---|-------------|
| 1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы   | 4           |
| 2. Место дисциплины в структуре образовательной программы   | 6           |
| 3. Объем дисциплины в зачетных единицах с указанием количества академических часов, выделенных на контактную работу обучающихся с преподавателем (по видам занятий) и на самостоятельную работу обучающихся | 6           |
| 4. Содержание дисциплины, структурированное по темам (разделам) с указанием отведенного на них количества академических часов и видов учебных занятий   | 7           |
| 5. Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине   | 14          |
| 6. Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине   | 23          |
| 7. Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины   | 33          |
| 8. Программное обеспечение (комплект лицензионного программного обеспечения)  | 34          |
| 9. Профессиональные базы данных и информационные справочные системы   | 35          |
| 10. Описание материально-технической базы, необходимой для осуществления образовательного процесса по дисциплине  | 35          |

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

Цели дисциплины: сформировать у студентов комплекс знаний, умений и навыков в сфере трудового поведения, исследования и регулирования трудовых отношений, возникающих между людьми в современных организациях.

### Задачи:

- изучение системы отношений, отражающих социально-экономические интересы людей в процессе трудовой деятельности, а также основных теоретических концепций экономики труда;
- освоение теоретических основ экономики труда как науки;
- овладение способами повышения собственной конкурентоспособности на рынке труда;
- формирование у студентов навыков анализа и решения основных управленческих проблем в сфере труда и трудовых отношений;
- приобретение умений в области разработки практических решений по управлению трудом на уровне различных субъектов управления;
- овладение навыками анализа и оценки важнейших экономических показателей (производительность труда, заработная плата, численность работников и др.).

В результате освоения образовательной программы обучающийся должен овладеть следующими результатами обучения по дисциплине:

| <i>Коды компетенции</i> | <i>Содержание компетенций</i>   | <i>Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине</i>  |
|-------------------------|---|---|
| <b>ОК-3</b>             | способностью использовать основы экономических знаний в различных сферах деятельности   | <b>Знать:</b> принципы и цели исследования организации, основные приемы стратегического и конъюнктурного анализа рынка труда; сущность и методы регулирования рынка России и зарубежных рынков труда<br><b>Уметь:</b> применять статистические данные для изучения основных тенденций и составления прогнозов рынка труда<br><b>Владеть:</b> методами исследования конъюнктуры рынка труда                  |
| <b>ОК-4</b>             | способностью к коммуникации в устной и письменной формах на русском и иностранном языках для решения задач межличностного и межкультурного взаимодействия | <b>Знать:</b> основные грамматические явления; культуру и традиции стран в сравнении с культурой и традициями своего родного края; правила речевого этикета в бытовой и деловой сферах общения<br><b>Уметь:</b> использовать основные лексико-грамматические средства в коммуникативных ситуациях бытового и официально-делового общения; понимать содержание различного типа текстов на иностранном языке. |

|              |   |   |
|--------------|---|---|
|              |   | <b>Владеть:</b> базовыми навыками письма и общения на английском языке, в обыденных ситуациях, используя простые структуры языка; базовым словарным запасом, чтобы передать значение предложений  |
| <b>ОК-7</b>  | способностью к самоорганизации и самообразованию  | <b>Знать:</b> принципы системы организации труда, элементы организации труда<br><b>Уметь:</b> определять ключевые проблемы в сфере труда на предприятии и в обществе<br><b>Владеть:</b> высокой мотивацией к выполнению профессиональной деятельности в трудовой сфере  |
| <b>ОПК-2</b> | способностью осуществлять сбор, анализ и обработку данных, необходимых для решения профессиональных задач   | <b>Знать:</b> способы профессионального самопознания и саморазвития; особенности рынка труда;<br><b>Уметь:</b> распознавать эффективное решение от неэффективного; применять знания в профессиональной деятельности; использовать их на междисциплинарном уровне<br><b>Владеть:</b> способами совершенствования профессиональных знаний и умений путем использования возможностей информационной среды; способами оценивания значимости и практической пригодности полученных результатов |
| <b>ПК-6</b>  | способностью анализировать и интерпретировать данные отечественной и зарубежной статистики о социально-экономических процессах и явлениях, выявлять тенденции изменения социально-экономических показателей | <b>Знать:</b> основные методы сбора, анализа и обработки экономических данных и информации с использованием различных средств информационного обеспечения;<br><b>Уметь:</b> осуществлять сбор экономических данных, анализировать, обобщать и воспринимать статистическую информацию, формулировать алгоритмы решения поставленных экономических задач;<br><b>Владеть:</b> аналитико-статистическими способностями.   |
| <b>ПК-8</b>  | способностью использовать для решения аналитических и исследовательских задач современные технические средства и информационные технологии  | <b>Знать:</b> основные результаты новейших исследований, опубликованных в ведущих международных изданиях<br><b>Уметь:</b> применять современные методы анализа динамики основных характеристик международных экономических отношений<br><b>Владеть:</b> методикой и методологией экономического анализа динамики основных характеристик международного рынка труда  |

## 2. Место дисциплины в структуре образовательной программы

Данная дисциплина относится к базовой части дисциплин Б1.Б.22

Дисциплина «Экономика труда» преподается на втором курсе в третьем семестре, когда студенты уже должны быть ознакомлены с дисциплиной «Социология». В свою очередь освоение данной дисциплины будет способствовать более успешному изучению таких связанных с ней дисциплин, как «Экономика общественного сектора», «Экономика предприятия». Также знание основ дисциплины будет востребовано при прохождении студентами производственной практики.

### **3. Объем дисциплины в зачетных единицах с указанием количества академических часов, выделенных на контактную работу обучающихся с преподавателем (по видам занятий) и на самостоятельную работу обучающихся**

Общая трудоемкость (объем) дисциплины составляет 4 зачетные единицы (ЗЕ), 144 академических часа.

#### **3.1. Объём дисциплины по видам учебных занятий (в часах) очная форма обучения**

| Вид работы   | Трудоемкость       |                  |
|--|--------------------|------------------|
|  | Академические часы | Зачетные единицы |
| <b>Общая трудоемкость</b>  | <b>144</b>         | <b>4</b>         |
| <b>Аудиторная работа, всего:</b>   | <b>66</b>          |                  |
| <b>в том числе:</b>  |                    |                  |
| Лекции   | 32                 |                  |
| Практические занятия/семинары, в том числе:  | 34                 |                  |
| <b>Самостоятельная работа, всего:</b>  | <b>51</b>          |                  |
| <b>в том числе:</b>  |                    |                  |
| Внеаудиторные самостоятельные работы   | -                  |                  |
| Самоподготовка ( <i>самостоятельное изучение лекционного материала и материала учебников, подготовка к практическим занятиям, текущему контролю и т.д.</i> ) | 51                 |                  |
| <b>Контроль</b>  | <b>27</b>          |                  |
| <b>Вид промежуточной аттестации (зачет/экзамен)</b>  | экзамен            |                  |

#### **3.2. Объём дисциплины по видам учебных занятий (в часах) заочная форма обучения**

| Вид работы                                  | Трудоемкость       |                  |
|---|--------------------|------------------|
|   | Академические часы | Зачетные единицы |
| <b>Общая трудоемкость</b>                   | <b>144</b>         | <b>4</b>         |
| <b>Аудиторная работа, всего:</b>            | <b>14</b>          |                  |
| <b>в том числе:</b>                         |                    |                  |
| Лекции                                      | 6                  |                  |
| Практические занятия/семинары, в том числе: | 8                  |                  |

|  |            |
|--|------------|
| <b>Самостоятельная работа, всего:</b>  | <b>121</b> |
| <b>в том числе:</b>  |            |
| Самоподготовка ( <i>самостоятельное изучение лекционного материала и материала учебников, подготовка к практическим занятиям, текущему контролю и т.д.</i> ) | 121        |
| <b>Контроль</b>  | <b>9</b>   |
| <b>Вид промежуточной аттестации (зачет/экзамен)</b>  | экзамен    |

#### 4. Содержание дисциплины, структурированное по темам (разделам) с указанием отведенного на них количества академических часов и видов учебных занятий

##### 4.1. Разделы дисциплины и трудоемкость по видам учебных занятий (в академических часах) очная форма обучения

| № п/п           | Раздел/тема Дисциплины   | Общая трудоём-<br>кость<br>(в часах) | Виды учебных занятий, вклю-<br>чая самостоятельную работу<br>обучающихся и трудоемкость<br>(в часах) |                                |   |
|-----------------|--|--------------------------------------|--|--------------------------------|---|
|                 |  |                                      | аудиторные учебные<br>занятия  |                                | само-<br>стоя-<br>тельная<br>работа<br>обу-<br>чающих<br>ся |
|                 |  | всего                                | лекции   | практиче-<br>ские заня-<br>тия |   |
| 1.              | Предмет, содержание и задачи курса «Экономика труда»                       | 14                                   | 4  | 4                              | 6   |
| 2.              | Персонал предприятия, его формирование и адаптация                         | 14                                   | 4  | 4                              | 6   |
| 3.              | Трудовой коллектив как тип социальной организации. Трудовые конфликты      | 14                                   | 4  | 4                              | 6   |
| 4.              | Производительность и результативность труда                                | 14                                   | 4  | 4                              | 6   |
| 5.              | Трудовое поведение и удовлетворенность трудом                              | 14                                   | 4  | 4                              | 6   |
| 6.              | Организация и нормирование труда   | 15                                   | 4  | 4                              | 7   |
| 7.              | Уровень жизни населения. Организация оплаты труда                          | 17                                   | 4  | 6                              | 7   |
| 8.              | Роль государства и профсоюзов в регулировании социально-трудовых отношений | 15                                   | 4  | 4                              | 7   |
| <b>Контроль</b> |  | 27                                   |  |                                |   |
| <b>ИТОГО:</b>   |  | 72                                   | 32   | 34                             | 51  |

#### 4.1. Разделы дисциплины и трудоемкость по видам учебных занятий (в академических часах) заочная форма обучения

| № п/п         | Раздел/тема<br>Дисциплины  | Общая трудоём-<br>кость<br>(в часах) | Виды учебных занятий, вклю-<br>чая самостоятельную работу<br>обучающихся и трудоемкость<br>(в часах) |                                |   |
|---------------|--|--------------------------------------|--|--------------------------------|---|
|               |  |                                      | аудиторные учебные<br>занятия  |                                | само-<br>стоя-<br>тельная<br>работа<br>обу-<br>чающих<br>ся |
|               |  | всего                                | лекции   | практиче-<br>ские заня-<br>тия |   |
| 1.            | Предмет, содержание и задачи курса «Экономика и социология труда»          | 19                                   | 2  | 2                              | 15  |
| 2.            | Персонал предприятия, его формирование и адаптация                         | 15                                   | -  | -                              | 15  |
| 3.            | Трудовой коллектив как тип социальной организации. Трудовые конфликты      | 17                                   | -  | 2                              | 15  |
| 4.            | Производительность и результативность труда                                | 19                                   | 2  | 2                              | 15  |
| 5.            | Трудовое поведение и удовлетворенность трудом                              | 15                                   | -  | -                              | 15  |
| 6.            | Организация и нормирование труда   | 15                                   | -  | -                              | 15  |
| 7.            | Уровень жизни населения. Организация оплаты труда                          | 15                                   | -  | -                              | 15  |
| 8.            | Роль государства и профсоюзов в регулировании социально-трудовых отношений | 20                                   | 2  | 2                              | 16  |
| 9.            | Контроль   | 9                                    |  |                                |   |
| <b>ИТОГО:</b> |  | 144                                  | 6  | 8                              | 121   |

#### 4.2 Содержание дисциплины, структурированное по разделам (темам)

##### Тема 1. Предмет, содержание и задачи курса «Экономика труда».

Цель, задачи, предмет и содержание курса «Экономика труда». Основные теории, концепции, понятия, этапы развития экономики труда. Связь экономики труда с другими науками, изучающими труд. Особенности труда как объекта исследования. Общие черты и особенности в экономическом и социологическом подходах к исследованию труда. Методы изучения основных проблем экономики труда. Источники информации о социально-трудовой сфере. Социологические исследования, методология и методика их проведения. Сущность и виды трудовых отношений.



*Перечень вопросов для обсуждения:*

- В чем состоят принципиальные отличия труда от других видов экономических ресурсов? Каковы отличительные особенности труда как экономической категории?
- Каковы преимущества и недостатки каждого из известных Вам источников информации о трудовой сфере?
- Какие количественные методы анализа рынка труда и трудовых отношений Вам известны, и каким образом они применяются?
- Чем отличаются патернализм и партнерство как типы трудовых отношений?

## **Тема 2. Персонал предприятия, его формирование и адаптация.**

Персонал предприятия и его структура. Основные тенденции изменения структуры персонала. Пути улучшения использования персонала предприятия. Трудовая адаптация и социализация работников. Объективные и субъективные факторы адаптации. Типы, этапы и показатели успешности трудовой адаптации.

*Перечень вопросов для обсуждения:*

- Какие принципы могут лежать в основе политики формирования персонала организации?
- По каким критериям можно структурировать персонал предприятия?
- Под влиянием каких тенденций меняется структура персонала современной организации?
- От каких факторов зависит успешность трудовой адаптации персонала?
- С помощью каких мер управленческого воздействия можно сократить период трудовой адаптации?

## **Тема 3. Трудовой коллектив как тип социальной организации. Трудовые конфликты**

Трудовой коллектив, его формальная и неформальная структура. Особенности первичного трудового коллектива. Межличностные отношения в трудовом коллективе. Факторы сплочения трудового коллектива. Понятие о социально-психологическом климате и его влиянии на стабильность трудового коллектива. Влияние социальных отношений в коллективе на его эффективную деятельность. Социальная напряженность в коллективе, конфликтные ситуации в процессе труда. Трудовые конфликты, их виды, причины и способы разрешения.

*Перечень вопросов для обсуждения:*

- Под воздействием каких факторов формируется неформальная структура трудового коллектива?

- С помощью каких мер управленческого воздействия можно улучшить морально-психологический климат в трудовом коллективе?
- Какие тактики поведения в конфликтной ситуации Вам известны?
- Приведите примеры конструктивных и деструктивных трудовых конфликтов.

#### **Тема 4. Производительность и результативность труда**

Производительность труда: понятие, место в системе показателей эффективности производства (деятельности). Социально-экономическое значение роста производительности труда. Показатели и методы измерения производительности. Факторы и резервы роста производительности труда. Оценка результатов труда. Проблемы измерения результатов труда служащих. Управление повышением производительности труда. Планирование производительности труда по факторам на основе экономии численности и снижения трудоемкости. Планирование численности персонала. Планирование использования рабочего времени.

*Перечень вопросов для обсуждения:*

- Каковы, на Ваш взгляд, основные причины снижения производительности труда в российской экономике?
- В каких случаях рост производительности труда не является показателем повышения социально-экономической эффективности?
- В чем проявляется рост производительности труда на предприятиях? Достоинства и недостатки натурального, трудового и стоимостного способов измерения продукции при подсчете уровня производительности труда?
- Назовите основные материально-технические, организационно-экономические, социально-психологические, естественно-природные и социально-экономические факторы роста производительности труда.
- Как выявляется влияние различных факторов на уровень производительности труда?

#### **Тема 5. Трудовое поведение и удовлетворенность трудом**

Сущность и виды трудового поведения. Факторы, формирующие трудовое поведение. Удовлетворенность трудом. Теоретические модели анализа удовлетворенности трудом. Методы исследования удовлетворенности трудом работников. Электронные средства разработки, распространения, сбора и обработки анкет. Проведение анкетирования в социальных сетях, на профессиональных форумах, в Интернете, его преимущества и ограничения.

*Перечень вопросов для обсуждения:*

- Какие объективные и субъективные факторы оказывают влияние на трудовое поведение работников?
- Как Вы понимаете приверженность работников организации, коллективу, работе?
- Что такое условная и безусловная лояльность?

- В чем состоят преимущества и ограничения использования сети Интернет в целях исследования уровня удовлетворенности работников трудом?

### **Тема 6. Организация и нормирование труда**

Организация труда и ее место в системе организации производства и управления персоналом, роль в обеспечении конкурентоспособности. Научная организация труда – понятие, задачи, функции, принципы, роль в условиях рыночной экономики. Разделение и кооперация труда: формы, критерии эффективности, направления совершенствования. Рабочее место: понятие, организация, система аттестации и рационализации, организация обслуживания. Гибкие рабочие места. Трудовые процессы. Приемы и методы труда. Условия труда и факторы, их определяющие. Создание благоприятных условий труда. Безопасность труда. Режимы труда и отдыха. Гибкое рабочее время, его социально-экономическое значение. Дисциплина труда. Проектирование и рационализация организации труда: значение, формы, методы. Формы организации труда, их эволюция и эффективность. Особенности организации труда рабочих и служащих. Нормирование труда в системе управления издержками хозяйственной деятельности. Основные принципы нормирования труда. Рабочее время. Структура затрат рабочего времени. Непроизводительные потери рабочего времени и их причины. Улучшение использования рабочего времени. Нормы труда и их классификация. Нормативы по труду. Возрастание роли нормирования труда в современных условиях. Методы нормирования труда.

*Перечень вопросов для обсуждения:*

- Каким образом влияют на организацию труда на предприятиях такие макроэкономические факторы как экономический спад, колебания рыночного спроса на производимую продукцию, рост безработицы?
- Какое воздействие на организацию труда на предприятиях оказал переход от командно-административной к рыночной экономике в России?
- Приведите примеры факторов, способствующих распространению гибких форм организации труда в последние десятилетия.
- Какие существуют виды норм, когда и в каких целях они используются?
- По каким признакам классифицируют нормативные материалы?
- Почему и как в обществе и на предприятиях нормируется рабочее время?
- Какие основные факторы влияют на величину нормы?
- Роль хронометража и фотографии рабочего дня в повышении эффективности использования рабочего времени.

### **Тема 7. Уровень жизни населения. Организация оплаты труда**

Понятие «уровень жизни населения». Показатели, характеризующие уровень жизни. Стоимость жизни, качество жизни, качество трудовой жизни.

Потребительская корзина, прожиточный минимум, минимальный потребительский бюджет. Структура доходов и расходов населения. Неравенство в доходах и уровне жизни. Измерения неравенства. Заработная плата, оплата труда, вознаграждение за труд. Неравенство в заработной плате: тенденции и проблемы измерения. Причины различий в заработной плате. Номинальная и реальная заработная плата. Минимальная заработная плата и критерии для ее определения. Сущность, функции и принципы организации оплаты труда. Составные части системы оплаты труда: нормирование труда, тарифная система, формы и системы оплаты труда. Основная и дополнительная заработная плата. Индивидуальные и групповые формы оплаты труда. Компенсационный пакет, его формирование. Современные тенденции в сфере оплаты труда в развитых странах.

*Перечень вопросов для обсуждения:*

- Какие показатели используются для международных сравнений уровня жизни населения?
- На какой основе формируются квалификационные характеристики работников и работ?
- Каковы основные показатели тарифной сетки?
- В чем заключаются основные условия применения сдельной и повременной системы оплаты труда?
- Как соотносятся оплата труда и его производительность?
- Могут ли дополнительные выплаты и льготы превышать основную заработную плату и почему?

## **Тема 8. Роль государства и профсоюзов в регулировании трудовых отношений**

Несовершенства рынка труда и его государственное регулирование. Цели и методы регулирования. Законодательные и институциональные особенности регулирования трудовых отношений. Пассивная и активная политика на рынке труда. Государственные службы занятости. Программы страхования по безработице. Программы стимулирования спроса на труд и повышения конкурентоспособности незанятого населения. Причины создания профсоюзов. Цели профсоюзов: экономические и политические. Степень влияния профсоюзов. Социальное партнерство: субъекты, функции, принципы, уровень переговоров. Трипартизм. Участие в управлении, производственная демократия. Генеральные и тарифные соглашения, коллективные договоры. Модели переговоров. Модель Хикса. Модель Ашенфельтера-Джонсона. Модель Чемберлена. Профсоюзы и преимущества в заработной плате. Международные трудовые нормы и стандарты. Конвенции и рекомендации МОТ. Роль МОТ в регулировании социально-трудовых отношений и развитии социального партнерства в России. Международный опыт регулирования трудовых отношений в условиях глобализации мирохозяйственных связей.

*Перечень вопросов для обсуждения:*

- Усиливается или ослабевает роль профсоюзов в современном мире?
- Каковы основные цели и методы государственного регулирования социально-трудовых отношений?
  - Социальное партнерство и социально-трудовые отношения - виды, уровни и принципы.
  - Каковы направления деятельности МОТ в сфере социально-трудовых отношений?

## **5. Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине (модулю)**

### **Тема 1. Предмет, содержание и задачи курса «Экономика труда».**

#### Задания для самостоятельной работы

- На примере одной из Конвенций МОТ рассмотрите механизм регламентации социально-трудовых отношений.
- Проанализируйте различия между физическим трудом и информационно-мыслительной деятельностью. Будут ли эти различия стираться или увеличиваться с течением времени?

### **Тема 2. Персонал предприятия, его формирование и адаптация**

#### Задания для самостоятельной работы

- Разработайте критерии для найма различных категорий персонала в организации (по выбору)
- Проанализируйте, каким образом Трудовой Кодекс РФ регламентирует отношения работника и работодателя по поводу найма.

### **Тема 3. Трудовой коллектив как тип социальной организации. Трудовые конфликты**

#### Задания для самостоятельной работы

- Используя инструментарий «карта конфликта» изобразите схематически любой из трудовых конфликтов, о которых Вы знаете (или в котором участвовали).

### **Тема 4. Производительность и результативность труда**

#### Задания для самостоятельной работы

- Покажите на конкретных примерах экономическое и социальное значение роста производительности труда (в целом по стране или на отдельном предприятии)
  - Решите задачи
    1. В плановом периоде намечено из общего количества действующего оборудования предприятия, равного 500 единицам, заменить новыми 60 стан-

ков и модернизировать 30 единиц оборудования. Производительность новых станков выше действующих на 40%, модернизированных – на 20%. Замену старых станков намечено осуществить с 1 июля, а внедрение модернизированных – с 1 октября. Расчетная численность промышленно-производственного персонала составляет 1400 человек. Рабочие составляют 85% численности промышленно-производственного персонала. В базисной численности рабочих на долю станочников приходилось 27%.

На старых станках норма выработки составляла 20 изделий за 8-часовую смену при 20 мин. подготовительно-заключительного времени, 5% от оперативного времени на отдых, 10% от оперативного времени на обслуживание рабочего места.

Найдите:

- 1) экономию численности работающих (Эч.р);
- 2) возможный рост производительности труда;
- 3) оперативное время на новых станках (подготовительно-заключительное время не меняется, время на обслуживание уменьшается на 3 процентных пункта, на отдых уменьшается на 2 процентных пункта).

Формула для расчета:

$$\text{Эч.р} = \left[ 1 - \frac{M}{M_0 + M_n(1 + P_n \times T_d / T_k) + M_m(1 + P_m \times T_d / T_k)} \right] \times \text{Чр} \times d,$$

где М – общее количество единиц оборудования; М<sub>0</sub> – количество единиц оборудования, не подвергающегося техническому совершенствованию; М<sub>н</sub> – количество нового оборудования; М<sub>м</sub> – количество модернизированного оборудования; П<sub>н</sub> – показатель прироста производительности труда на новых станках, в долях; Т<sub>д</sub> – число месяцев действия нового или модернизированного оборудования; Т<sub>к</sub> – календарное число месяцев в плановом периоде (12); П<sub>м</sub> – показатель прироста производительности труда на модернизированных станках, в долях; Ч<sub>р</sub> – расчетная численность промышленно-производственного персонала; d – удельный вес рабочих, занятых обслуживанием оборудования, в общей численности промышленно-производственного персонала.

2. В результате внедрения автоматических линий на предприятии предусматривается снижение трудоемкости изделия А с 40 до 20 нормо-часов. Вследствие изменения конструкции изделия В его трудоемкость намечено увеличить с 48 до 50 нормо-часов. Рассчитайте возможное изменение численности работающих, если плановый объем производства изделия А составляет 10 тыс. штук, а изделия В – 18 тыс. штук. Годовой фонд рабочего времени 1 рабочего – 1800 часов, базисный коэффициент выполнения норм – 1,11. Указанные мероприятия по изделию А осуществляются с 1 апреля, а по изделию В – с 1 января.

Формула для расчета: 
$$\text{Эч.р} = \frac{(T_{\phi} - T_n) \times K \times T_d}{\Phi \times \kappa_n \times T_k},$$

где Т<sub>п</sub> – плановая трудоемкость изделия, Т<sub>ф</sub> – фактическая трудоемкость, К – количество изделий, Т<sub>д</sub> – число месяцев действия нового или модернизированного оборудования; Т<sub>к</sub> – календарное число месяцев в

плановом периоде (12);  $\Phi$  – фонд рабочего времени 1 рабочего,  $k_n$  – коэффициент выполнения норм.

## **2. Подготовка к деловой игре**

Ознакомьтесь с нижеприведенной ситуацией. На ее основе:

1. Оцените профессиональные и личные качества сотрудников отдела маркетинга (П)
2. Оцените уровень квалификации работников (К)
3. Оцените сложность выполняемых работ (С)
4. Оцените результаты труда (Р)
5. Дайте комплексную оценку результатов труда и деловых качеств работников отдела маркетинга (Д).

В отделе маркетинга крупного промышленного предприятия работает восемь человек. С целью повышения эффективности их труда, осуществления целенаправленной кадровой политики в области материального и морального стимулирования сотрудников, проведения аттестации, организации служебного продвижения и повышения квалификации предпринята оценка результатов труда и деловых качеств работников. Для этого используется интегральный коэффициент, комплексно учитывающий такие показатели, как профессиональные и личные качества, уровень квалификации, сложность работ и результаты труда.

Исходные данные для расчета комплексной оценки результатов труда и деловых качеств работников отдела маркетинга приведены в таблицах 1 - 6 и методических указаниях к данной ситуации.

### *Методические указания*

Оценка деловых качеств работников основана на факторах, характеризующих: а) самого работника, обладающего определенными знаниями, навыками, способностями; б) вид и содержание трудовых функций, которые он фактически выполняет; в) конкретные результаты его деятельности. Оценка производится на основе комплексного (интегрального) показателя, который может быть получен путем объединения двух частных оценок. Первая определяет показатели, характеризующие работника, т.е. степень развития профессиональных и личных качеств работника ( $P = \sum a_{ij} x_i$ ) и уровень квалификации ( $K = (\text{об} + \text{ст}) / 3$ ), а также их количественные измерители; вторая – показатели, характеризующие выполняемую работу, т.е. позволяет сопоставить результаты труда работников ( $R = \sum b_{ij} x_i$ ) с учетом уровня сложности выполняемых ими функций (С).

Комплексная оценка (Д) определяется по формуле:

$$D = P \cdot K + R \cdot C$$

Каждый элемент комплексной оценки характеризуется своим набором признаков и имеет соответствующую шкалу для их количественного измерения. При расчете комплексной оценки значение каждого элемента выражается в долях.

Таблица 1

| №<br>п/п | Должность,<br>Ф.И.О.                     | Степень достижения признаков, определяющих профессиональные и личные качества (a <sub>ij</sub> ) |      |      |      |      |      | Уровень образования               | Стаж работы по специальности | Степень проявления признаков, определяющих результаты труда (b <sub>ij</sub> ) |      |      |
|----------|--|--|------|------|------|------|------|-----------------------------------|------------------------------|--|------|------|
|          |  | Признаки см.табл.2 и 3   |      |      |      |      |      |                                   |                              | Признаки см.табл.6   |      |      |
|          |  | 1  | 2    | 3    | 4    | 5    | 6    |                                   |                              | 1  | 2    | 3    |
| 1.       | Начальник отдела<br>Иванов Н.М           | 1,25   | 1,25 | 1,0  | 1,25 | 1,0  | -    | Высшее                            | 12                           | 1,25   | 1,0  | 1,25 |
| 2.       | Главный специалист<br>Ларин С.И.         | 1,25   | 1,25 | 1,25 | 1,25 | 1,0  | 1,0  | Высшее                            | 18                           | 1,0  | 1,25 | 1,25 |
| 3.       | Ведущий специалист<br>Воронина Л.В.      | 1,25   | 1,25 | 1,0  | 1,0  | 1,25 | 1,0  | Высшее                            | 10                           | 1,25   | 1,25 | 1,0  |
| 4.       | Специалист 1 категории<br>Сушков Л.С.    | 1,25   | 1,0  | 1,25 | 1,25 | 1,0  | 1,25 | Высшее                            | 7                            | 1,0  | 1,25 | 1,25 |
| 5.       | Специалист 1 категории<br>Зимина А.М.    | 1,25   | 1,25 | 1,0  | 1,25 | 1,0  | 1,0  | Высшее                            | 6                            | 1,25   | 1,0  | 1,0  |
| 6.       | Специалист II категории<br>Сахарова З.К. | 1,0  | 1,0  | 1,25 | 0,75 | 1,0  | 1,0  | Незаконченное<br>высшее (V курс)  | 3                            | 1,0  | 1,0  | 0,75 |
| 7.       | Специалист II категории<br>Алексеев Н.И. | 1,25   | 1,25 | 1,0  | 1,0  | 1,0  | 1,25 | Незаконченное<br>высшее (IV курс) | 3                            | 1,25   | 0,75 | 1,0  |
| 8.       | Специалист II категории<br>Зуева С.В.    | 1,0  | 1,0  | 0,75 | 0,75 | 1,0  | 0,75 | Среднее специальное               | 2                            | 1,0  | 0,75 | 1,0  |



Таблица 2

Оценка признаков, определяющих профессиональные и личные качества руководителей (П)

| № п/п<br>( $i=1 \div 5$ ) | Признаки профессиональных и личных качеств  | Удельная значимость признаков в общей оценке деловых качеств ( $x_i$ ) | Оценка признаков с учетом удельной значимости |                 |                  |
|---------------------------|---|--|---|-----------------|------------------|
|                           |   |  | 0,75  | 1,0             | 1,25             |
| 1                         | 2   | 3  | Гр.4 = гр.3•0,75                              | Гр.5 = гр.3•1,0 | Гр.6 = гр.3•1,25 |
| 1.                        | Профессиональная компетентность – знание законодательных актов, руководящих и нормативных документов, широта профессионального кругозора  | 0,27   | 0,2   | 0,27            | 0,34             |
| 2.                        | Способность оперативно и самостоятельно принимать обоснованные решения и отвечать за них, умение быстро и правильно реагировать на возникающие ситуации, аргументировано отстаивать свою точку зрения, оперативно принимать меры, направленные на ликвидацию или предупреждение наметившихся отклонений           | 0,23   | 0,17  | 0,23            | 0,29             |
| 3.                        | Способность практически организовывать работу коллектива и направлять деятельность работников на осуществление поставленных задач (умение планировать и распределять работу между подчиненными, координировать их работу)   | 0,13   | 0,10  | 0,13            | 0,16             |
| 4.                        | Способность воспитывать у работников чувство ответственности за порученное дело, стимулировать творческую инициативу, умение создать в коллективе благоприятный морально-психологический климат, способность направлять деятельность подчиненных, поддерживать дисциплину, проявлять систематическую заботу о них | 0,12   | 0,09  | 0,12            | 0,15             |
| 5.                        | Способность работать в экстремальных условиях, выполнять работы, требующие аналитической оценки в процессе выработки и принятия нестандартных решений   | 0,25   | 0,19  | 0,25            | 0,31             |

Таблица 3

Оценка признаков, определяющих профессиональные и личные качества специалистов (П)

| № п/п | Признаки профессиональных и личных качеств  | Удельная значимость признаков в общей оценке деловых качеств( $x_i$ ) | Оценка признаков с учетом удельной значимости |                 |                  |
|-------|---|---|---|-----------------|------------------|
|       |   |   | 0,75  | 1,0             | 1,25             |
| 1     | 2   | 3   | Гр.4 = гр.3•0,75                              | Гр.5 = гр.3•1,0 | Гр.6 = гр.3•1,25 |
| 1.    | Профессиональная компетентность – знание законодательных актов, руководящих и нормативных документов, широта профессионального кругозора, умение работать с документами                             | 0,34  | 0,25  | 0,34            | 0,42             |
| 2.    | Сознание ответственности за последствия своих действий, принимаемых решений   | 0,17  | 0,13  | 0,17            | 0,21             |
| 3.    | Способность четко организовывать и планировать выполнение порученных заданий, умение рационально использовать рабочее время, сосредоточиться на главном   | 0,12  | 0,09  | 0,12            | 0,15             |
| 4.    | Способность выполнять должностные функции самостоятельно, без помощи руководителя или старшего по должности   | 0,10  | 0,07  | 0,10            | 0,12             |
| 5.    | Творческий подход к решению поставленных задач, активность и инициатива в освоении новой компьютерной и информационной технологии, способность быстро адаптироваться к новым условиям и требованиям | 0,10  | 0,07  | 0,10            | 0,12             |
| 6.    | Способность сохранять высокую работоспособность в экстремальных условиях  | 0,17  | 0,13  | 0,17            | 0,21             |

Таблица 4

## Оценка уровня квалификации (К)

| Номер группы по стажу | Оценка стажа (ст) | Стаж работы по специальности у работников, имеющих образование, годы |   |
|-----------------------|-------------------|--|---|
|                       |                   | I гр. Среднее специальное образование (об=1)                         | II гр. Высшее и незаконченное высшее образование (об=2) |
| 1.                    | 0,25              | 0-9  | 0-9   |
| 2.                    | 0,50              | 9-13, свыше 29   | 9-17, свыше 29  |
| 3.                    | 0,75              | 13-17, 21-29   | 17-25   |
| 4.                    | 1,0               | 17-21  | 26-29   |

Таблица 5

## Средние коэффициенты сложности работ (С)

| № п/п | Наименование должности  | Коэффициент сложности (С) |
|-------|-------------------------|---------------------------|
| 1.    | Начальник отдела        | 1,0                       |
| 2.    | Главный специалист      | 0,89                      |
| 3.    | Ведущий специалист      | 0,8                       |
| 4.    | Специалист I категории  | 0,68                      |
| 5.    | Специалист II категории | 0,57                      |

Таблица 6

## Оценка признаков, определяющих результаты труда работников (Р)

| № п/п | Признаки результатов труда   | Удельная значимость признаков в общей оценке результатов труда (x <sub>i</sub> ) | Оценка признаков с учетом удельной значимости |                 |                  |
|-------|------------------------------|--|---|-----------------|------------------|
|       |                              |  | 0,75  | 1,0             | 1,25             |
| 1     | 2                            | 3  | Гр.4 = гр.3•0,75                              | Гр.5 = гр.3•1,0 | Гр.6 = гр.3•1,25 |
| 1.    | Количество выполненных работ | 0,30   | 0,225   | 0,30            | 0,375            |
| 2.    | Качество выполненных работ   | 0,40   | 0,30  | 0,40            | 0,50             |

|    |                                    |      |       |      |       |
|----|------------------------------------|------|-------|------|-------|
| 3. | Соблюдение сроков выполнения работ | 0,30 | 0,225 | 0,30 | 0,375 |
|----|------------------------------------|------|-------|------|-------|

Итоговая таблица

| № п/п | Должность, Ф.И.О.                           | П | К | Р | С | Д |
|-------|---|---|---|---|---|---|
| 1.    | Начальник отдела<br>Иванов Н.М              |   |   |   |   |   |
| 2.    | Главный специалист<br>Ларин С.И.            |   |   |   |   |   |
| 3.    | Ведущий специалист<br>Воронина Л.В.         |   |   |   |   |   |
| 4.    | Специалист<br>1 категории<br>Сушков Л.С.    |   |   |   |   |   |
| 5.    | Специалист<br>1 категории<br>Зими́на А.М.   |   |   |   |   |   |
| 6.    | Специалист<br>II категории<br>Сахарова З.К. |   |   |   |   |   |
| 7.    | Специалист<br>II категории<br>Алексеев Н.И. |   |   |   |   |   |
| 8.    | Специалист<br>II категории<br>Зуева С.В.    |   |   |   |   |   |

## **Тема 5. Трудовое поведение и удовлетворенность трудом**

### Задания для самостоятельной работы

- Разработайте анкету для оценки уровня удовлетворенности студентов обучением в вузе.
- Используя платформу Вэбанкета <http://www.webanketa.com>, разместите анкету в сети Интернет (социальные сети, профессиональные форумы и т.д.). Пример размещения: <http://webanketa.com/forms/64t36c9n68qkae336nk3edk2/>
- Используя платформу Вэбанкета <http://www.webanketa.com>, соберите и обработайте не менее 30 анкет. Сделайте выводы об уровне удовлетворенности студентов учебным процессом

## **Тема 6. Организация и нормирование труда**

### Задания для самостоятельной работы

- Опишите основные аспекты организации труда студента при выполнении задания "Написание курсовой работы".

- Внесите предложения по совершенствованию организации труда рабочих на сборочном конвейере автомобильного завода, которые привели бы к обогащению содержания работы, расширению поля деятельности, расширению круга выполняемых задач.

- На ткацкой фабрике существенно повысился уровень текучести кадров. Назовите возможные причины текучести и методы их выявления. Какие изменения в организации труда могут снизить уровень текучести кадров?\_

- Решите задачи

1. Определите норму штучного времени на машинной работе при следующих данных:

$$t_0 = 18 \text{ мин.}; t_b = 4 \text{ мин.}; a = 0,027; \alpha = 0,03; \beta = 0,05,$$

где:  $t_0$  – основное время (в мин.);  $t_b$  – вспомогательное время (в мин.);  $a$  – коэффициент времени перерывов на отдых и личные надобности;  $\alpha$  – коэффициент времени организационного обслуживания рабочего места;  $\beta$  – коэффициент времени технического обслуживания рабочего места.

Норма штучного времени на машинных работах может быть определена по формуле:

$$t_{шт} = (t_0 + t_b) \times (1 + \alpha + \beta) + t_0 \times a$$

2. Определите норму выработки за 7-часовую рабочую смену при следующих данных: норма основного времени – 8 мин.; вспомогательного времени – 2,5 мин.; времени обслуживания рабочего места – 6% от оперативного времени; времени перерывов на отдых и личные надобности 5% от оперативного времени; подготовительно-заключительного времени – 15 мин. в смену.

## **Тема 8. Роль государства и профсоюзов в регулировании социально-трудовых отношений**

### Задания для самостоятельной работы

- Ознакомьтесь с содержанием сайтов представителей основных социальных партнеров на федеральном уровне в России. Каковы главные направления их деятельности?

- Какие актуальные проблемы обсуждались социальными партнерами за последние полгода?

## 6. Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине

### 6.1 Паспорт фонда оценочных средств по дисциплине

1) Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы

| № п/п | Контролируемые разделы (темы) дисциплины (результаты по разделам)          | Код контролируемой компетенции (или её части) / и ее формулировка | Наименование оценочного средства |
|-------|--|---|----------------------------------|
| 1.    | Предмет, содержание и задачи курса «Экономика труда».                      | ОК-3, ОК-4  | устный опрос, тестирование       |
| 2.    | Персонал предприятия, его формирование и адаптация                         | ОК-3, ОК-4  | решение кейсов, тестирование     |
| 3.    | Трудовой коллектив как тип социальной организации. Трудовые конфликты      | ОК-7, ОПК-2   | решение кейсов, тестирование     |
| 4.    | Производительность и результативность труда                                | ОК-7, ОПК-2   | Деловая игра тестирование        |
| 5.    | Трудовое поведение и удовлетворенность трудом                              | ОПК-2, ПК-6   | устный опрос, тестирование       |
| 6.    | Организация и нормирование труда   | ОПК-2, ПК-6   | решение задач, тестирование      |
| 7.    | Уровень жизни населения. Организация оплаты труда                          | ПК-6, ПК-8  | устный ответ, тестирование       |
| 8.    | Роль государства и профсоюзов в регулировании социально-трудовых отношений | ПК-6, ПК-8  | доклад                           |

2а) Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования.

|              |   |   |
|--------------|---|---|
| УСТНЫЙ ОТВЕТ | A | Самостоятельное и оригинальное осмысление материала; ясное и убедительное рассуждение; мощный и убедительный анализ             |
|              | B | Четкость логики и анализа, некоторая оригинальность в осмыслении материала, в целом работа хорошо аргументирована и убедительна |
|              | C | Удовлетворительные построение и анализ при отсутствии оригинальности или критического осмысления материала                      |
|              | D | Логика слабая, оригинальность отсутствует и/или материал недостаточно критически осмыслен                                       |
|              | E | Логика крайне слабая, отсутствует или неадекватна выбранной теме  |

|                |             |   |
|----------------|-------------|---|
| Доклад         | А (90-100%) | Тема доклада является актуальной и соответствует тематике дисциплины. Тема доклада полностью раскрыта. Проанализировано более 10 актуальных источников. Доклад представлен с помощью качественной презентации. Были даны ответы на все дополнительные вопросы.                                |
|                | В (82-89%)  | Тема доклада в целом является актуальной и соответствует тематике дисциплины. Тема доклада в целом раскрыта. Проанализировано 7-10 актуальных источников. Доклад представлен с помощью презентации. Были даны ответы на 70-90% дополнительных вопросов.                                       |
|                | С (75-81%)  | Тема доклада в целом соответствует тематике дисциплины. Тема доклада раскрыта не полностью. Проанализировано 3-6 актуальных источников. Доклад представлен без помощи презентации. Были даны ответы на 40-70% дополнительных вопросов.  |
|                | Д (67-74%)  | Доклад не отвечает большинству или всем целям/задачам обучения по данной дисциплине. Тема доклада раскрыта слабо. Проанализировано менее 3 актуальных источников. Доклад представлен без помощи презентации. Были даны ответы на менее 40% дополнительных вопросов.                           |
|                | Е (60-66%)  | Доклад не отвечает целям/задачам обучения по данной дисциплине. Тема доклада не раскрыта. Проанализировано менее 3 актуальных источников. Доклад представлен без помощи презентации. Дополнительные вопросы вызвали затруднение.  |
| Решение кейсов | А (90-100%) | Обучающийся проявил активное участие в решении задания. Обучающийся активно сотрудничал с коллегами в процессе поиска и выбора решения. Было найдено несколько решений, из которых выбрано наиболее эффективное. Выбор оптимального решения четко аргументирован.                             |
|                | В (82-89%)  | Обучающийся проявил достаточно активное участие в решении задания. Обучающийся довольно активно сотрудничал с коллегами в процессе поиска и выбора решения. Было найдено несколько решений, из которых выбрано наиболее эффективное. Выбор оптимального решения в целом четко аргументирован. |

|              |             |   |
|--------------|-------------|---|
|              | C (75-81%)  | Обучающийся сотрудничал с коллегами в процессе поиска и выбора решения, однако инициативы не проявлял. Было найдено минимальное количество (2-3) решений, из которых выбрано оптимальное без четкой аргументации. |
|              | D (67-74%)  | Обучающийся сотрудничал с коллегами в процессе поиска и выбора решения, однако инициативы не проявлял. Было сформулировано одно решение, эффективность которого не была подтверждена четкими аргументами.         |
|              | E (60-66%)  | Обучающийся пассивно отнесся к заданию. Было сформулировано одно решение, эффективность которого не была подтверждена никакими аргументами.   |
| Тестирование | A (90-100%) | По результатам тестирования обучающийся дал 90-100% правильных ответов на тестовые задания  |
|              | B (82-89%)  | По результатам тестирования обучающийся дал 82-89% правильных ответов на тестовые задания   |
|              | C (75-81%)  | По результатам тестирования обучающийся дал 75-81% правильных ответов на тестовые задания   |
|              | D (67-74%)  | По результатам тестирования обучающийся дал 67-74% правильных ответов на тестовые задания   |
|              | E (60-66%)  | По результатам тестирования обучающийся дал 60-67% правильных ответов на тестовые задания   |
| ОБЩИЕ УМЕНИЯ | A           | Проявлено абсолютно уместное и точное применение широкого спектра общих умений, предусмотренных данным курсом и заданием  |
|              | B           | Проявлено владение достаточно широким спектром соответствующих умений   |
|              | C           | Проявлено владение удовлетворительным спектром соответствующих умений   |
|              | D           | Использованы отдельные общие умения; они применяются слабо или неадекватно  |
|              | E           | Работа показывает недостаточную компетентность в области общих умений; крайне слабая работа   |

2б) Описание шкал оценивания

| №/п | Наименование оценочного средства | Краткая характеристика оценочного средства | Представление оценочного средства в фонде |
|-----|----------------------------------|--|---|
|-----|----------------------------------|--|---|



|    |                                    |   |  |
|----|------------------------------------|---|--|
| 1  | Устный опрос, доклад               | Продукт самостоятельной работы обучающегося, представляющий собой публичное выступление по представлению полученных результатов решения определённой учебно-практической, учебно-исследовательской или научной темы.  | Перечень вопросов для обсуждения       |
| 2. | Решение задач в малых группах      | Совместная деятельность группы обучающихся и преподавателя под управлением преподавателя с целью решения учебных и профессионально-ориентированных задач путем игрового моделирования реальной проблемной ситуации. Позволяет оценивать умение анализировать и решать типичные профессиональные задачи, работать в команде. | Практические ситуации по теме семинара |
| 3. | Решение кейсов, практических задач | Проблемное задание, в котором обучающемуся предлагают осмыслить реальную профессионально-ориентированную ситуацию, необходимую для решения данной проблемы.   | Практические ситуации по теме семинара |
| 4. | Контрольное тестирование           | Письменная работа, состоящая из тестовых заданий  | Тесты                                  |

*3) Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы*

**Примеры тестовых заданий:**

1. Гибкий план дополнительных выплат, или план дополнительных выплат по типу “кафетерия” предусматривает:

а) ограничение уровня выплачиваемого совокупного вознаграждения;

б) выплату дополнительных пособий и предоставление натуральных услуг в зависимости от результатов труда;

в) меняющийся в течение года уровень дополнительных выплат;

г) фиксирование уровня дополнительных выплат в общем вознаграждении и индивидуализацию набора дополнительных выплат.

2. Внутренние рынки труда возникают из-за:

а) низкой мобильности работников

б) стремления к экономии издержек отбора

в) существования профсоюзов на крупных предприятиях

г) невыгодности для фирмы инвестировать в человеческий капитал

3. На внутренних рынках труда заработная плата зависит главным образом от:

- а) образования
- б) общего стажа
- в) специфического стажа
- г) членства в профсоюзе

4. При каком условии не рекомендуется применять сдельную оплату труда?

- а) когда работник трудится в составе бригады
- б) когда предприятие испытывает трудности из-за неблагоприятной экономической конъюнктуры
- в) когда невозможно разработать трудовые нормы
- г) когда работник может увеличивать количество выпускаемой им продукции.

5. Для анализа приемов труда наиболее приемлем следующий метод:

- а) метод моментных наблюдений;
- б) хронометраж;
- в) метод сопоставления и оценки;
- г) АВС-анализ.

6. Какое из последующих явлений сократит уровень безработицы, оставив размер рабочей силы неизменным?

- а) увеличение потока из занятых в экономически неактивное население;
- б) увеличение потока из безработных в экономически неактивное население;
- в) увеличение потока из занятых в безработные;
- г) увеличение потока из безработных в занятые.

7. В модели преимуществ в переговорах Чемберлена сила администрации (работодателей) в переговорах равна:

- а) издержкам уступок администрации, деленным на издержки ее сопротивления;
- б) издержкам сопротивления администрации, деленным на издержки ее уступок;
- в) издержкам уступок профсоюза, деленным на издержки его сопротивления;
- г) издержкам сопротивления профсоюза, деленным на издержки его уступок.

8. Деление рабочих на основных и вспомогательных относится к следующей форме разделения труда:

- а) функциональное;
- б) технологическое;
- в) профессиональное;
- г) квалификационное.

9. Многофакторный метод измерения производительности труда применяется:

- а) для оценки труда отдельных работников
- б) для построения системы оценки крупных организационно-производственных подразделений
- в) для построения системы оценки различных бригад при кооперации труда
- г) вместо нормирования для оценки труда специалистов

### ***Примеры практических заданий-кейсов и задач***

1. Какое воздействие (положительные и отрицательные моменты) на количество и качество труда работников на предприятии оказывает все более широкое распространение гибких форм организации труда (занятости на условиях неполного рабочего времени, разделения рабочих мест и т.д.)?

2. Используя инструментарий «карта конфликта» изобразите схематически любой из трудовых конфликтов, о которых Вы знаете (или в котором участвовали).

3. Внесите предложения по совершенствованию организации труда рабочих на сборочном конвейере автомобильного завода, которые привели бы к обогащению содержания работы, расширению поля деятельности, расширению круга выполняемых задач.

4. На ткацкой фабрике существенно повысился уровень текучести кадров. Назовите возможные причины текучести и методы их выявления. Какие изменения в организации труда могут снизить уровень текучести кадров?

5. Какие изменения в организации труда приводят к росту удовлетворенности работников и повышению производительности их труда?

6. Представьте, что Вы - руководитель коммерческого банка. Предложите систему измерения и оценки результатов труда для руководителей кредитного отдела и отдела кадров. Какие факторы Вы при этом будете учитывать?

### ***Примерный список теоретических вопросов экзамена***

1. Цель, задачи, предмет и содержание курса «Экономика и социология труда».

2. Особенности труда как объекта исследования. Методы изучения основных проблем экономики и социологии труда.

3. Источники информации о социально-трудовой сфере.

4. Персонал предприятия и его структура. Основные тенденции изменения структуры персонала.

5. Трудовая адаптация и социализация работников. Объективные и субъективные факторы адаптации. Типы, этапы и показатели успешности трудовой адаптации.

6. Понятие рабочего времени. Причины потерь рабочего времени.

7. Сущность баланса рабочего времени, его назначение и построение.
8. Трудовой коллектив, его формальная и неформальная структура. Межличностные отношения в трудовом коллективе.
9. Понятие о социально-психологическом климате и его влиянии на стабильность трудового коллектива.
10. Трудовые конфликты, их виды, причины и способы разрешения.
11. Организация труда на предприятии.
12. Разделение и кооперация труда: формы, направления совершенствования.
13. Рабочее место: понятие, организация, система аттестации и рационализации, организация обслуживания. Гибкие рабочие места.
14. Условия труда и факторы, их определяющие. Режимы труда и отдыха. Гибкое рабочее время, его социально-экономическое значение.
15. Проектирование и рационализация организации труда: значение, формы, методы.
16. Мера труда и норма его затрат. Структура затрат рабочего времени.
17. Нормы труда и их классификация. Нормативы по труду. Возрастающее роли нормирования труда.
18. Производительность труда: понятие, место в системе показателей эффективности производства (деятельности).
19. Показатели и методы измерения производительности.
20. Факторы и резервы роста производительности труда.
21. Оценка результатов труда. Проблемы измерения производительности труда служащих.
22. Основные социальные индикаторы, используемые в планировании труда на предприятии. Система трудовых показателей, их взаимосвязь с показателями эффективности.
23. Планирование производительности труда по факторам на основе экономии численности и снижения трудоемкости. Планирование численности персонала. Планирование использования рабочего времени.
24. Трудовое поведение и формирование отношения работников к труду. Структура мотивов трудового поведения. Функции и виды стимулов трудовой деятельности.
25. Заработная плата, оплата труда, вознаграждение за труд.
26. Уровень жизни населения - показатели и динамика
27. Неравенство в заработной плате: тенденции и проблемы изменения. Причины различий в заработной плате.
28. Номинальная и реальная заработная плата. Минимальная заработная плата и критерии для ее определения.
29. Сущность, функции и принципы организации оплаты труда. Составные части системы оплаты труда. Основная и дополнительная заработная плата. Индивидуальные и групповые формы оплаты труда.

30. Компенсационный пакет, его формирование.
31. Современные тенденции в сфере оплаты труда в развитых странах.
32. Цели и методы государственного регулирования социально-трудовых отношений.
33. Социальное партнерство. Генеральные и тарифные соглашения, коллективные договора.
34. Цели и степень влияния профсоюзов на трудовые отношения. Модели переговоров.
35. Международная организация труда и ее роль в регулировании социально-трудовых отношений

1) критерии оценивания компетенций (результатов)

Максимальная оценка за тестирование 100%:

- верный ответ на вопрос тестового задания оценивается в 1 балл, неверный – в 0 баллов.

- Сумма набранных баллов за тестирование делится на общее количество вопросов в тесте и умножается на 100%.

### **Критерии оценки по теоретическим вопросам:**

- оценка «отлично» выставляется студенту, если он демонстрирует полноту знаний теоретического и практического контролируемого материала в заданном объеме (90-100%); умение собирать, систематизировать, анализировать и грамотно использовать информацию из рекомендованных преподавателем и самостоятельно найденных источников; способность широко использовать современные научные знания по предмету изучения; умение ясно, четко, логично и грамотно излагать собственные мысли, использовать практический материал для иллюстраций теоретических положений, давать полные выводы; умение критически оценивать информацию, переоценивать накопленный опыт и использовать полученную информацию для осмысления современных процессов в сфере экономики организации.

- оценка «хорошо» (В) 82-89 % выставляется студенту, если он демонстрирует полноту знаний теоретического и практического контролируемого материала: умение собирать, систематизировать, анализировать и грамотно использовать информацию из рекомендованных преподавателем и самостоятельно найденных источников ; способность использовать современные научные знания по предмету изучения; умение критически оценивать информацию, переоценивать накопленный опыт и использовать, полученную информацию для осмысления современных процессов в сфере экономики организации, допускает не более одной грамматической или теоретической ошибки, в сфере экономики организации.

- оценка «хорошо» (С) 75-81 % выставляется студенту если он проявляет умение собирать, систематизировать, анализировать и грамотно использовать информацию из рекомендованных преподавателем и самостоятельно найденных источников ; способность использовать современные научные знания по предмету изучения; умение ясно, четко, логично и грамотно излагать собственные мысли, использовать практический материал для иллюстраций теоретических положений, давать полные выводы), умение критически оценивать информацию (допускаются логические неточности и не грубые грамматические ошибки, не более двух) в сфере экономики организации.

- оценка «удовлетворительно» (D) выставляется студенту, если он демонстрирует полноту знаний теоретической и практического контролируемого материала в заданном объеме (67-74%), умение собирать, систематизировать, анализировать и грамотно использовать информацию из рекомендованных преподавателем и самостоятельно найденных источников (допускаются информационные неточности и не грубые грамматические ошибки, не более трех).

- оценка «Удовлетворительно» (E) 67-74 % выставляется студенту, если он демонстрирует достаточные знания теоретического и практического контролируемого материала в пределах программы дисциплины, может оценивать информацию, заданную для хозяйственных ситуаций (допускаются информационные неточности и негрубые грамматические ошибки не более четырех) в сфере экономики организации.

- оценка «неудовлетворительно» выставляется студенту в случае, если он демонстрирует низкий уровень контролируемых знаний, умений и навыков (менее 60%), делает более четырех логических и грамматических ошибок в сфере экономики организации.

### Шкала соответствия оценок

| Оценка по пятибальной шкале | Рейтинговая оценка, % | Европейская оценка |
|-----------------------------|-----------------------|--------------------|
| Отлично                     | 90-100%               | A                  |
| Хорошо                      | 82-89%                | B                  |
|                             | 75-81%                | C                  |
| Удовлетворительно           | 67-74%                | D                  |
|                             | 60-66%                | E                  |
| Неудовлетворительно         | Менее 60 %            | F                  |

4) Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций

| <b>Виды работы</b>                | <b>Знания и компетенции, проверяемые в процессе выполнения данного вида работы</b>  | <b>Доля вида работы в итоговой оценке</b> |
|-----------------------------------|---|---|
| Аудиторная контрольная работа № 1 | ОК-3, ОК-4, ОК-7  | от 0% до 20%                              |
| Аудиторная контрольная работа № 2 | ОПК-2, ПК-6, ПК-8   | от 0% до 30%                              |
| Групповая работа. Доклад          | ОК-3, ОК-4, ОК-7, ОПК-2, ПК-6, ПК-8   | от 0% до 20%                              |
| Работа на практическом занятии    | Ответы на вопросы преподавателя по теме практического занятия, выполнение индивидуальных и групповых заданий по теме практического занятия; выполнение домашних заданий, основанных на лекционном материале.  | от 0% до 30%                              |
| Итог                              | Итоговым результатом по курсу считается оценка, полученная студентом по результатам работы в семестре (выставляется на основании результатов контрольных работ и работы на практических занятиях), проставленная преподавателем в зачетной ведомости. | от 70% до 100%                            |
| Экзамен                           | 2 теоретических вопроса или тест по всему пройденному материалу   |   |

## ***7. Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины (модуля)***

### ***а) основная литература:***

Одегов, Ю. Г. Экономика труда: учебник и практикум для академического бакалавриата / Ю. Г. Одегов, Г. Г. Руденко. - 3-е изд., перераб. и доп. - М.: Издательство Юрайт, 2015. - 386 с. - (Серия : Бакалавр. Академический курс).

Алиев, И. М. Экономика труда в 2 ч. Часть 1 : учебник и практикум для бакалавриата и магистратуры / И. М. Алиев, Н. А. Горелов, Л. О. Ильина. - 3-е изд., перераб. и доп. - М. : Издательство Юрайт, 2017. - 203 с. - (Серия : Бакалавр и магистр. Академический курс).

Алиев, И. М. Экономика труда в 2 ч. Часть 2 : учебник и практикум для бакалавриата и магистратуры / И. М. Алиев, Н. А. Горелов, Л. О. Ильина. - 3-е изд., перераб. и доп. - М. : Издательство Юрайт, 2017. - 228 с. - (Серия : Бакалавр и магистр. Академический курс).

### **б) дополнительная литература:**

1. Экономика и социология труда: теория и практика : учебник для бакалавров / И. В. Кохова [и др.] ; отв. ред. В. М. Маслова. - М.: Издательство Юрайт, 2017. - 539 с. - (Серия : Бакалавр. Академический курс).

2. Корнейчук, Б. В. Рынок труда: учебник для академического бакалавриата / Б. В. Корнейчук. - 2-е изд., испр. и доп. - М. : Издательство Юрайт, 2017. - 287 с. - (Серия : Бакалавр. Академический курс).

3. Рынок труда: учебник и практикум для академического бакалавриата / Е. Б. Яковлева [и др.] ; под ред. Е. Б. Яковлевой. - М. : Издательство Юрайт, 2017. - 219 с. - (Серия : Бакалавр. Академический курс).

## **8. Программное обеспечение (комплект лицензионного программного обеспечения)**

Для повышения качества подготовки и оценки полученных знаний часть практических занятий планируется проводить в компьютерном классе с использованием компонентов Microsoft Office 2007, 2008, 2010: Word, Excel, Access, PowerPoint, Visio, 1С: Предприятие.

| Вид учебных занятий   | Организация деятельности студента   |
|-----------------------|---|
| Лекция                | Написание конспекта лекций: кратко, схематично, последовательно фиксировать основные положения, выводы, формулировки, обобщения; помечать важные мысли, выделять ключевые слова, термины. Проверка терминов, понятий с помощью энциклопедий, словарей, справочников с выписыванием толкований в тетрадь. Обозначить вопросы, термины, материал, который вызывает трудности, пометить и попытаться найти ответ в рекомендуемой литературе. Если самостоятельно не удастся разобраться в материале, необходимо сформулировать вопрос и задать преподавателю на консультации, на практическом занятии. Уделить внимание следующим понятиям ( <i>перечисление понятий</i> ) и др. |
| Практические занятия  | Проработка рабочей программы, уделяя особое внимание целям и задачам структуре и содержанию дисциплины. Конспектирование источников. Работа с конспектом лекций, подготовка ответов к контрольным вопросам, просмотр рекомендуемой литературы, работа с текстом ( <i>указать текст из источника и др.</i> ). Прослушивание аудио- и видеозаписей по заданной теме, решение расчетно-графических заданий, решение задач по алгоритму и др.   |
| Проект в малой группе | Знакомство с основной и дополнительной литературой, включая справочные издания. Проработка задания, цели и задачи проекта. Об-  |



|   |  |
|---|--|
|   | суждение с членами группы. Написание плана проекта. Распределение задач между участниками группы. Выполнение индивидуальных заданий. Обсуждение результатов с участниками проекта. Перенос результатов в электронный вид (PowerPoint). Интеграция частей проекта и финальное обсуждение. Представление и защита проекта.   |
| Написание эссе                            | Эссе - это самостоятельная письменная работа на выбранную тему. Цель эссе состоит в развитии навыков самостоятельного творческого мышления и письменного изложения собственных мыслей. Эссе должно содержать: четкое изложение сути поставленной проблемы, включать самостоятельно проведенный анализ этой проблемы с использованием концепций и аналитического инструментария, рассматриваемого в рамках дисциплины, выводы, обобщающие авторскую позицию по поставленной проблеме. Процесс написания эссе можно разбить на несколько стадий: обдумывание — планирование — написание — проверка — правка. |
| Контрольная работа/индивидуальные задания | Знакомство с основной и дополнительной литературой, включая справочные издания, зарубежные источники, конспект основных положений, терминов, сведений, требующих для запоминания и являющихся основополагающими в этой теме. Составление аннотаций к прочитанным литературным источникам и др.   |
| Подготовка к экзамену                     | При подготовке к зачету необходимо ориентироваться на конспекты лекций, рекомендуемую литературу и др.   |

## 9. Профессиональные базы данных и информационные справочные системы

При проведении занятий используются следующие информационные технологии: чтение лекций с использованием слайд-презентаций, электронного курса лекций, графических объектов, видео- аудио- материалов (через Интернет), информационных (справочных) систем, баз данных, организация взаимодействия с обучающимися посредством электронной почты, форумов, компьютерное тестирование, дистанционные занятия (олимпиады, конференции).

1. [www.biblio-online.ru](http://www.biblio-online.ru)-Электронная библиотечная система издательства «ЮРАЙТ».

2. [iprbookshop.ru](http://iprbookshop.ru) - ЭБС IPRbooks

3. <http://elibrary.ru/> - научно-электронная библиотека.

4. Поисковые системы: Yandex, Google, Mail.

5. <http://consultant.ru/> - компьютерная справочно-правовая система «КонсультантПлюс».

6. <http://garant.ru/> - информационно-правовой портал «Гарант».

7. <http://e.lanbook.com/> - электронная библиотека

8. [www.knigafund.ru](http://www.knigafund.ru) - электронная библиотека Книгафонд

9. <http://elibrary.ru/> - научно-электронная библиотека

10. [www.minfin.ru](http://www.minfin.ru) – сайт Министерства финансов РФ

11. [www.nalog.ru](http://www.nalog.ru) – сайт Федеральной налоговой службы
12. [www.garant.ru](http://www.garant.ru) – информационно – правовой портал
13. [www.consultant.ru](http://www.consultant.ru) - информационно – правовой портал
14. [www.buh.ru](http://www.buh.ru) – Интернет-ресурс для бухгалтеров
15. [www.gks.ru](http://www.gks.ru) - Федеральная служба статистики (Росстат)
16. [www.libertarium.ru](http://www.libertarium.ru) - Библиотека материалов по экономической тематике
17. [www.economy.gov.ru](http://www.economy.gov.ru) - Сайт Министерства экономического развития
18. [www.budgetrf.ru](http://www.budgetrf.ru) - Мониторинг экономических показателей
19. [www.vk kb.ru](http://www.vk kb.ru)
20. <http://www.12manage.com>
21. <http://www.cfin.ru/>
22. [http://gaap.ru](http://www.gaap.ru)
23. [www.cbr.ru](http://www.cbr.ru) - Официальный сайт Центрального банка РФ
24. Поисковые системы: Yandex, Google.
25. Кадровое дело журнал - <http://www.kdelo.ru>
26. Клуб менеджеров - профессиональное бизнес-сообщество топ менеджеров и руководителей среднего звена – портал - <http://www.e-xecutive.ru>
27. Международная организация труда - <http://www.ilo.org>
28. Менеджмент в России и за рубежом. – Журнал - <http://www.mevriz.ru>
29. Проблемы теории и практики управления журнал - <http://www.ptpu.ru>
30. Российская государственная библиотека - <http://www.rsl.ru>
31. Российский журнал менеджмента. – Журнал - <http://www.rjm.ru>
32. Федеральный образовательный портал «Экономика, социология, менеджмент» - <http://ecsocman.hse.ru/>
33. Центр кадровых технологий <http://www.hrsoft.ru/>
34. Человек и труд журнал - <http://www.chelt.ru>
35. Эксперт Журнал - <http://www.expert.ru/>

#### **10. Описание материально-технической базы, необходимой для осуществления образовательного процесса по дисциплине (модулю)**

Для обеспечения качества преподавания дисциплины «Экономика труда» необходима лекционная аудитория, оборудованная видеопроекционным оборудованием для презентаций, средствами звуковоспроизведения, экраном, имеющим доступ к базам данных и Интернет; аудитория для проведения семинарских и практических занятий (оборудованная учебной мебелью). Обучающимся доступен библиотечный фонд института, рабочие места с выходом в интернет.

При чтении лекций предусмотрено использование авторских электронных презентаций в виде слайдов и демонстрационных материалов, несут необходимую для эффективного освоения учебной дисциплины визуальную информацию (текстовую, графическую, табличную и др.).