УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«УНИВЕРСИТЕТ УПРАВЛЕНИЯ «ТИСБИ»

Кафедра правовой и экономической безопсности



Рабочая программа дисциплины

Наименование дисциплины Экономика труда

По направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом

Профиль подготовки Управление персоналом в условиях цифровой трансформации

Год набора: 2026

Составитель:
доц. Ю.Е. Ржевская

Казань

СОДЕРЖАНИЕ

1. Цели и задачи учебной дисциплины……3
2. Место дисциплины в структуре ОПОП……4
3. Требования к результатам освоения дисциплины……5
4. Структура и содержание дисциплины
4.1 Модульно-тематический план и пояснительная записка с указанием этапов формирования компетенций ……6
4.2. Содержание дисциплины по темам (разделам) ……8
4.3. Планы практических и семинарских занятий……9
5. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы аспирантов……..15
6. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины.18
7. Материально-техническое обеспечение дисциплины……19
8. Оценка сформированности компетенций по изучаемой дисциплине 19

Приложение 1. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

Приложение 2. Фонд оценочных средств для проведения текущей и промежуточной аттестации по дисциплине

1. Цели и задачи учебной дисциплины

Дисциплина «Экономика труда» относится к вариативной части учебного плана подготовки бакалавров по направлению 38.03.03 Управление персоналом.

Цель изучения дисциплины - сформировать теоретические и практические представления об экономических и социальных аспектах организации трудовой деятельности, актуальных проблемах в сфере труда и занятости, методах их решения, а также рассмотреть современные тенденции развития рынка труда. Наряду с рассмотрением и усвоением общих вопросов теории у бакалавров должна быть сформирована подготовленность к профессиональной деятельности, обеспечены практические навыки и компетенции, соответствующие современному уровню состояния науки и практики в сфере экономики и социологии труда.

Задачами преподавания дисциплины, связанными с ее содержанием, являются:

- раскрыть содержание основных социально-экономических категорий и показателей в сфере труда в условиях рыночных изменений;
- ознакомить студентов с основными методами расчета производительности труда, заработной платы, численности и других показателей, связанных с ними;
- ознакомить студентов с основными социальными процессами в сфере труда и методами их изучения.
- ознакомить студентов с формами и системами оплаты труда;
- ознакомить студентов с методиками социологических исследований

2. Место дисциплины в структуре ОПОП

Дисциплина «Экономика труда» входит в обязательную часть в системе подготовки бакалавра по направлению 38.03.03 «Управление персоналом» и находится во взаимосвязи с дисциплинами согласно схеме:

Обеспечивающие учебные дисциплины

↓ **Экономика организации**

Экономика труда

Обеспечиваемые учебные дисциплины

↓ **Управление занятостью и социально-трудовыми отношениями**

До начала изучения дисциплины «Экономика труда» у бакалавра, в результате изучения нижеперечисленных дисциплин, должны быть сформированы компоненты следующих компетенций:

Знать особенности анализа экономических показателей деятельности организации;

Уметь применять на практике знание анализа экономических показателей деятельности организации;

Владеть навыками расчета и анализа экономических показателей деятельности организации; навыками разработки и экономического обоснования мероприятий по их улучшению.

3.Требования к результатам освоения дисциплины

Дисциплина «Экономика труда» участвует в формировании следующих компетенций в соответствии с ФГОС ВО по направлению «Управление персоналом», профиль «Управление персоналом в условиях цифровой трансформации»:

ОПК-1 «Способен применять знания (на промежуточном уровне) экономической, организационной, управленческой, социологической и психологической теорий, российского законодательства в части работы с персоналом при решении профессиональных задач».

После освоения дисциплины студент должен получить следующие образовательные результаты

Декомпозиция компетенций

Индикаторы	Результаты обучения по дисциплине
ОПК-1 «Способен применять знания (на промежуточном уровне) экономической, организационной, управленческой, социологической и психологической теорий, российского законодательства в части работы с персоналом при решении профессиональных задач»	
ОПК-1.1 Применяет знания (на промежуточном уровне) экономической теории, в части работы с персоналом при решении профессиональных задач	ОПК-1.1 З.3 Знает основы анализа показателей по труду, в том числе производительности труда ОПК-1.1 З.4 Знает основы формирования бюджета затрат на персонал ОПК-1.1 У.3 Умеет проводить анализ показателей по труду, в том числе производительности труда ОПК-1.1 У.4 Умеет формировать бюджет затрат на персонал ОПК-1.1 У.5 Умеет контролировать исполнение бюджета затрат на персонал ОПК-1.1 В.4 Владеет навыками расчета и анализа показателей по труду, в том числе производительности труда ОПК-1.1 В.5 Владеет навыками разработки и экономического обоснования мероприятий по улучшению показателей по труду, в том числе производительности труда ОПК-1.1 В.6 Владеет методами бюджетирования затрат на персонал

4. Структура и содержание дисциплины

4.1 Модульно-тематический план и пояснительная записка

Модульно – тематический план
по учебной дисциплине «Экономика труда»

Общая трудоемкость дисциплины составляет 3 зачетных единиц (108 часов).

Модульная разбивка учебной дисциплины					
Направление Управление персоналом					
Наименование модулей	Количество ауд. часов		Самостоятельная работа очное / очно-заочное	Всего часов	Индикаторы компетенции
	Лекции очное / очно-заочное	Семин. занятия очное / очно-заочное			
Модуль 1: «Система социально-трудовых отношений»					
Тема 1: Труд и социально-экономические отношения. Механизм функционирования системы социально-трудовых отношений: организационные аспекты	1/1	1/1	10/10	18/18	ОПК-1.1 З4
Тема 2: Рынок труда и его регулирование. Функционирование рынка труда	1/1	1/1	10/10	18/18	ОПК-1.1 З4, У4
Модуль 2: Механизмы оценки и анализа социально-трудовой сферы					
Тема 3: Основные положения концепции «человеческого капитала» и его оценка.	2/1	2/1	10/10	18/18	ОПК-1.1 З4, У4, В6
Тема 4: Организация и планирование труда	2/1	2/1	14/14	18/16	
Модуль 3: «Эффективность трудовой деятельности»					
Тема 5: Производительность и эффективность труда	2/2	2/2	14/16	18/18	ОПК-1.1 З3, У3, В5
Тема 6: Эффективность трудовой деятельности	2/2	2/2	16/18	18/20	ОПК-1.1 З4, У4, У5, В5, В6
Итого	10/8	10/8	74/78	94	
Подготовка к зачету			14/14	14/14	
ВСЕГО	10/8	10/8	88/92	108/108	

Пояснительная записка с этапами формирования компетенций к модульному курсу «Экономика труда»

Данный модульный курс состоит из 3 модулей, порядок освоения которых выстраивает образовательную траекторию и этапы формирования составляющих заявленных компетенций.

Модуль 1 «Система социально-трудовых отношений» включает в себя две учебные темы.

В результате освоения модуля студент получает мотивацию к выполнению своей профессиональной деятельности и должен:

- знать основы формирования бюджета затрат на персонал (ОПК-1 З4);
- уметь формировать бюджет затрат на персонал (ОПК-1 У4)

Уровень освоения полученных знаний, умений и навыков проверяется решением практических задач, устном и тестовым опросом, написанием реферата.

Модуль 2 «Механизмы оценки и анализа социально-трудовой сферы» включает в себя две учебные темы.

В результате освоения модуля студент получает мотивацию к выполнению своей профессиональной деятельности и должен:

- знать основы формирования бюджета затрат на персонал (ОПК-1 З4);
- уметь формировать бюджет затрат на персонал (ОПК-1 У4);
- владеть методами бюджетирования затрат на персонал (ОПК-1 В6);

Уровень освоения полученных знаний, умений и навыков проверяется решением практических задач, кейсов, устном и тестовым опросом, написанием реферата.

Модуль 3 «Эффективность трудовой деятельности» включает в себя две учебные темы.

В результате освоения модуля студент получает мотивацию к выполнению своей профессиональной деятельности и должен:

- знать основы анализа показателей по труду, в том числе производительности труда (ОПК-1 З3);
- знать основы формирования бюджета затрат на персонал (ОПК-1 З4);
- уметь проводить анализ показателей по труду, в том числе производительности труда (ОПК-1 У3);
- уметь формировать бюджет затрат на персонал (ОПК-1 У4);
- уметь контролировать исполнение бюджета затрат на персонал (ОПК-1 У5);
- владеть навыками разработки и экономического обоснования мероприятий по улучшению показателей по труду, в том числе производительности труда (ОПК-1 В5);
- владеть методами бюджетирования затрат на персонал (ОПК-1 В6);

Уровень освоения полученных знаний, умений и навыков проверяется решением практических задач, кейсов, устном и тестовым опросом, написанием реферата.

4.2. Содержание дисциплины по темам

Тема 1 Труд и социально-экономические отношения. Механизм функционирования системы социально-трудовых отношений: организационные аспекты

Труд как социально-экономическая категория. Трудовые ресурсы и трудовой потенциал общества, организации, человека. Сущность, типы и субъекты социально-трудовых отношений. Виды и формы занятости и безработицы. Теории рынка труда.

Формирование и развитие социально-трудовых отношений в обществе. Понятие социальной защиты и ее основные направления в сфере труда

Тема 2. Рынок труда и его регулирование. Функционирование рынка труда

Рынок труда, его структура. Модели рынка труда. Элементы рынка труда: спрос, предложение, цена рабочей силы. Сегментация рынка труда. Инфраструктура рынка труда.

Рынок труда. Спрос на труд. Взаимосвязь между изменением цены труда (ставкой заработной платы) и спросом на труд. Эластичность спроса на труд. Коэффициент перекрестной эластичности спроса на труд. Предложение труда. Модель равновесной цены труда и числа занятых в условиях совершенной конкуренции. Заработная плата и численность занятых при несовершенной конкуренции.

Тема 3. Основные положения концепции «человеческого капитала» и его оценка

Основные положения концепции «человеческого капитала». Основные теории и подходы к механизмам развития человеческого капитала

Тема 4. Организация и планирование труда

Понятие и основные направления организации труда. Трудовой процесс и его рационализация. Условия труда и факторы их формирования. Методика планирования труда. Планирование роста производительности труда. Планирование численности и структуры кадров. Планирование заработной платы

Тема 5. Производительность и эффективность труда

Методы измерения производительности труда. Интенсивность труда. Источником роста производительности труда. Расчет производительности труда.

Тема 6. Эффективность трудовой деятельности

Характеристика и классификация затрат на рабочую силу. Планирование и регулирование затрат на рабочую силу. Оценка эффективности использования трудовых ресурсов в организации

4.3. Планы практических и семинарских занятий

Тема 1. Труд и социально-экономические отношения. Механизм функционирования системы социально-трудовых отношений: организационные аспекты

Вопросы для обсуждения

1. Дайте определение сущности социально-трудовых отношений.
2. Что значит трудовые ресурсы и трудовой потенциал общества?
3. Назовите объект и субъект управления финансами корпораций (предприятий).
4. Перечислите теории рынка труда.
5. Назовите виды и формы занятости и безработицы?
6. Перечислите и охарактеризуйте основные принципы организации социально-трудовых отношений в обществе.
7. Что такое социальная защита?

3. Основные направления социальной защиты в сфере труда?

Задания:

1) Подготовить рефераты на следующие темы:

1) Труд как социально-экономическая категория.

2) Трудовые ресурсы и трудовой потенциал общества, организации, человека.

3) Виды и формы занятости и безработицы. Теории рынка труда.

4) Виды и формы занятости.

5) Особенности формирования социально-трудовых отношений: отечественная и зарубежная практика.

2) Задание 1 Покажите эволюцию определений понятия «труд». Как определяли это понятие И. Бентам, А. Маршалл, другие экономисты? Труд как тягость и труд как удовольствие. При каких условиях труд перестает быть тягостью? Дайте определение труда как процесса (вида деятельности человека).

3) Задача. Население области на 31.12.2020г. составило 300 тыс. чел. Определить общий прирост населения области в 2020г., если за год в области умерло 3025 чел., что соответствует коэффициенту смертности 11%

4) Подготовить рефераты на следующие темы:

1. Формирование и развитие социально-трудовых отношений в обществе.

2. Понятие социальной защиты и ее основные направления в сфере труда.

3. Особенности формирования и развития социально-трудовых отношений в России и за рубежом.

4. Принципы организации социальной защиты и ее основные направления в сфере труда.

5) Задание: Постройте таблицу различий моделей государственного регулирования социально-трудовых отношений (США, Канада, Великобритании, Германия, Франция, Швеция, Норвегия, Бельгия, Япония, Россия, Китай).

6) Задача: По данным переписи в области численность населения в трудоспособном возрасте составила 2681 тыс. чел., из них: городское население - 2363,9 тыс. и сельское -317,1 тыс.

Определить численность населения в трудоспособном возрасте к началу следующего после переписи года, если:

1) в трудоспособный возраст вступят 70,7 тыс. чел. (61,3 тыс. - в городе, 9,4 тыс. на селе);

2) численность населения, выходящего за пределы трудоспособного возраста - 56,6 тыс. чел. (51,2 тыс. - в городе, 5,3 тыс. - на селе);

3) число умерших в трудоспособном возрасте - 13,4 тыс. чел. (11,6 тыс. - в городе, 1,8 тыс. - на селе);

4) механический прирост населения в трудоспособном возрасте - 8 тыс. чел. (6,9 тыс. - в городе, 1,1 чел. - на селе).

Тема 3 Рынок труда и его регулирование. Функционирование рынка труда

Вопросы для обсуждения

1. Назовите основные элементы инфраструктуры рынка труда?
2. Каковы механизмы сегментации рынка труда?
3. Перечислите модели рынка труда?
4. Назовите основные модели взаимодействия между элементами рынка труда: спрос, предложение, цена рабочей силы?
5. Сущность понятия эластичности спроса на труд
6. Назовите основные модели равновесной цены труда и числа занятых в условиях совершенной конкуренции?
7. Назовите взаимосвязь между изменением цены труда и спросом на труд.
8. Что показывает коэффициент перекрестной эластичности спроса на труд

Задание:

Подготовить рефераты на следующие темы:

1. Рынок труда, его структура.

2. Модели рынка труда.
3. Элементы рынка труда: спрос, предложение, цена рабочей силы.
4. Особенности развития рынка труда в России.
5. Особенности формирования и взаимодействия спроса и предложения на рынке труда.

Задача: Ситуация на рынке труда области характеризуется следующими данными:

Показатель	Тыс. чел
1. Численность населения области в том числе экономически активного	1600 980
2. Численность граждан, состоящих на учете в службе занятости как ищущих работу в том числе имеющих статус безработного	6,8 6,1
3. Численность граждан, не зарегистрированных в службе занятости, а ищущих работу самостоятельно	22,0

Рассчитать следующие показатели: 1. Коэффициент безработицы по методике МОТ. 2. Коэффициент безработицы по отечественной методике.

Задание:

Подготовить рефераты на следующие темы:

1. Взаимосвязь между изменением цены труда (ставкой заработной платы) и спросом на труд.
2. Эластичность спроса на труд.
3. Модель равновесной цены труда и числа занятых в условиях совершенной конкуренции.
4. Заработная плата и численность занятых при несовершенной конкуренции.
5. Модель рынка труда в России.
6. Эластичность спроса на труд.

Круглый стол на тему: «Конкурентоспособность работника и пути ее повышения». Занятие ставит целью рассмотреть вопросы, связанные с изменением уровня конкурентоспособности работника. Представляется, что изучение данной проблемы будет интересным для студентов не только как потенциальным участникам рынка труда, но и как будущим специалистам в области менеджмента.

Вопросы для обсуждения

1. Конкурентоспособность рабочей силы: – при найме; – при сокращении штатов, сохранении за собой рабочего места; – при служебном продвижении.

2. Конкурентоспособность товара – это сочетание потребительной стоимости (полезности для потребителя) и стоимости потребления (эксплуатационные и иные расходы на протяжении срока службы товара). Как применить этот подход к товару «рабочая сила»? В чем состоят критерии «полезности» работника и «эксплуатационные» расходы на него со стороны работодателя?

3. Факторы повышения (снижения) степени конкурентоспособности работника: – субъективные, меняющиеся под воздействием самого человека; – объективные, не поддающиеся влиянию со стороны человека.

4. Критерии конкурентоспособности работника: – с позиции работодателя; – с позиции самого работника. Насколько расходятся эти критерии?

5. Стимулы формирования и поддержания необходимого уровня конкурентоспособности: – с позиции работника; – с позиции работодателя (по отношению к нанятой рабочей силе).

6. Затраты на рабочую силу (в той части, в какой они связаны с формированием «человеческого капитала», с потреблением рабочей силы после найма, выступающие в виде «эксплуатационных расходов») и конкурентоспособность работников.

7. Необходимость избирательности при оказании помощи работникам со стороны работодателей в повышении их конкурентоспособности и принципы подхода к такой избирательности.

Тема 3. Основные положения концепции «человеческого капитала»

Вопросы для обсуждения

1. Сущность понятия человеческий капитал
2. Назовите основные модели развития человеческого капитала?

Задание:

Подготовить рефераты на следующие темы:

1. Особенности и тенденции развития человеческого капитала в России
2. Основные факторы, определяющие эффективность развития человеческого капитала
3. Сравнительный анализ эффективности развития человеческого капитала в РФ и других стран.

Задача: Воспользовавшись данными, приведенными в таблице, проведите оценку динамики изменений в трудовом потенциале коллектива предприятия.

Возрастная группа, лет	Предприятие № 1				Предприятие № 2			
	мужчины		женщины		мужчины		женщины	
	чел.	%	чел.	%	чел.	%	чел.	%
до 18	74	8,0	38	5,7	39	6,2	72	7,1
От 18 до 25	172	18,5	112	16,8	155	24,4	243	24,0
От 26 до 44	345	37,1	262	39,3	266	35,6	415	41,0
От 45 до 54	213	22,9	181	27,2	93	15,3	185	18,3
От 55 до 59	82	8,8	62	9,3	69	30,9	64	6,4
Старше 60	44	4,7	11	1,7	48	7,6	32	3,2
Итого	930	100,0	666	100,0	634	100,0	1011	100,0

Тема 4. Организация и планирование труда

Вопросы для обсуждения

1. Каковы основные направления организации труда?
2. Механизмы рационализации трудового процесса?
3. Методы планирования роста производительности труда?
4. Методы планирования численности и структуры кадров?

5.Методы планирования заработной платы?

Задание 1:

Подготовить рефераты на следующие темы:

1. Понятие и основные направления организации труда.
2. Трудовой процесс и его рационализация.
3. Планирование роста производительности труда.
4. Планирование численности и структуры кадров.
5. Планирование заработной платы
6. Методика планирования труда.
7. Основные направления организации труда в Российских компаниях.

Задание 2. Определить вид и индекс затрат рабочего времени: загрузка заготовками бункерного устройства станка–автомата в начале? смены; включение станка–автомата и обработка партии деталей; до–загрузка заготовками бункерного устройства станка во время его автоматической работы; складирование обработанных деталей в мерную тару во время автоматической работы станка; выборочный контроль деталей; транспортирование деталей в ОТК.

Задание 3.

1. Определите взаимосвязь нормы трудоемкости и нормы длительности.
2. Перечислите нормы затрат и нормы результатов труда.
3. Приведите типовую структуру задач оптимизации норм труда.
4. Трудоемкость изделия снизилась на 25,5%. На сколько процентов выросла производительность труда (норма выработки)?

Тема 5. Производительность и эффективность труда

Вопросы для обсуждения

1. Что такое производительность труда?
2. Назовите отличия между понятиями «производительность труда» и «интенсивность труда».
3. Каковы основные источники роста производительности труда?
4. Перечислите и охарактеризуйте методы расчета производительности труда.

Задание:

Подготовить рефераты на следующие темы:

1) Методы измерения производительности труда.
2) Интенсивность труда.
3) Источником роста производительности труда.
4) Расчет производительности труда.

5) Взаимосвязь производительности труда и экономического роста
6) Источники роста производительности труда

Задача. Процент выполнения по фактически отработанному времени — 115 %; по сменному времени — 105 %. Определите возможный процент роста производительности труда при полном использовании рабочего времени.

Задача. Определите, как изменится сменная выработка, если расчетное оперативное время за смену равно 420 мин, в течение смены из-за поломки оборудования произошел простой в 105 мин. Рассчитаете. какой возможен прирост производительности труда, если потери будут устранены

Тема 6. Эффективность трудовой деятельности

Вопросы для обсуждения

1. Назовите и дайте характеристику затратам на рабочую силу.
2. Механизмы и подходы планирования и регулирования затрат на рабочую силу?
3. Что такое эффективность использования трудовых ресурсов?
4. Какие механизмы оценки эффективности использования трудовых ресурсов в организации?

Задание:

Подготовить рефераты на следующие темы:

1. Характеристика и классификация затрат на рабочую силу.
2. Планирование и регулирование затрат на рабочую силу.
3. Оценка эффективности использования трудовых ресурсов в организации.
4. Методы планирования и регулирования затрат на рабочую силу.

Отличительные особенности затрат на рабочую силу в России и за рубежом

Задача. На предприятии, где работают 530 рабочих, проведены мероприятия, повысившие годовую производительность труда на 10 %. За счет этого сокращена численность рабочих при неизменном объеме производства. Рассчитайте экономическую эффективность мероприятий, если средняя заработная плата одного рабочего составляет 38210 руб., отчисления в социальные фонды — 26 %, затраты текущие – 110 тыс. руб., затраты капитальные — 2400 тыс.руб., Ен – 0,15.

5. Методические рекомендации преподавателю по организации самостоятельной работы студентов

Самостоятельная работа студентов регламентируется Положением об организации самостоятельной работы студентов.

Основными видами учебных занятий для студентов по данному курсу учебной дисциплины являются: лекции, практические занятия и самостоятельная работа студентов. Самостоятельная работа студентов является составной частью их учебной работы и имеет целью закрепление и

углубление полученных знаний, умений и навыков, поиск и приобретение новых знаний.

Самостоятельная работа студентов включает в себя освоение теоретического материала на основе основной и дополнительной литературы; подготовку к семинарским занятиям в индивидуальном и групповом режиме. Советы по самостоятельной работе с точки зрения использования литературы, времени, глубины проработки темы и д. р., а также контроль за деятельностью студента осуществляется во время тренинга на семинарских занятиях.

Целью преподавателя является стимулирование самостоятельного, углублённого изучения материала курса, хорошо структурированное, последовательное изложение теории через работу на тренинге.

При подготовке к семинарским занятиям и выполнении контрольных заданий студентам следует использовать литературу из приведенного в данной программе списка, а также руководствоваться указаниями и рекомендациями преподавателя.

Перед каждым семинарским занятием студент изучает план семинарского занятия с перечнем тем и вопросов, списком литературы и домашним заданием по вынесенному на семинар материалу.

Студенту рекомендуется следующая схема подготовки к семинарскому занятию и выполнению домашних заданий:

-проанализировать основную и дополнительную литературу, рекомендованную по изучаемому разделу (модулю);

- выполнить индивидуальные домашние задания;

- при затруднениях сформулировать вопросы к преподавателю.

В конце каждого практического занятия студенты получают «домашнее задание» для закрепления пройденного материала. Домашние задания необходимо выполнять к каждому семинарскому занятию. Сложные вопросы можно вынести на обсуждение на семинар или на индивидуальные консультации. Они оцениваются по 100 балльной системе в соответствии с Положением о модульно-рейтинговой системе организации учебного процесса и оценки успеваемости студентов, и выполняются в учебные часы по расписанию.

На семинарских занятиях приветствуется способность на основе полученных знаний находить наиболее эффективное решение поставленных проблем.

Контроль над ходом и результатами самостоятельной работы студентов может осуществляться в сплошной, индивидуальной, выборочной формах.

В процессе самостоятельного изучения студент обязан проработать перечисленные ниже темы, для углубления теоретических знаний и практических навыков, на основании методических рекомендаций по самостоятельной работе.

Вопросы для самопроверки

1. Чем характеризуется индекс человеческого потенциала.
2. Оценить динамику индекса человеческого потенциала в России
3. Выделить особенности, преимущества и недостатки теорий рынка труда.
4. Дайте общую характеристику социально-трудовым отношениям.
5. Раскройте теоретические основы и предпосылки социального партнерства в России и за рубежом.
6. Раскройте понятие справедливости в трудовой деятельности
7. Представьте классификацию моделей взаимодействия людей в производственных системах
8. В чем основные особенности конструктивных и деструктивных социально-трудовых отношений?
9. Раскройте основные проблемы организации труда работников.
10. Назовите основные особенности разделения и кооперации труда.
11. Перечислите классификацию рабочих мест.
12. Раскройте принципы рациональной планировки рабочего места
13. Назовите возможные направления и меры содействия нормирования труда в России.
14. Назовите основные элементы организации труда
15. Раскройте сущность понятия «разделение труда».
16. Какие существуют виды разделения труда?
17. Назовите классификацию норм труда.
18. Раскройте сущность методов нормирования труда.
19. Перечислите функции заработной платы.
20. Раскройте роль рынка труда в экономике.
21. Структура спроса и предложения на рынке труда.
22. Перечислите факторы, влияющие на функционирование рынка труда.
23. Перечислите субъекты рынка труда.
24. Раскройте сущность системы отношений на рынке труда.
25. Назовите основные причины возникновения и существования внутреннего и внешнего рынка труда.
26. Раскройте механизм действия рынка труда.
27. Раскройте концептуальные подходы к оценке стоимости рабочей силы и труда.
28. Назовите особенности российского рынка труда, его формирование и современное состояние.
29. Дайте характеристику основным типам рынка труда.
30. Раскройте сущность процесса сегментации рынка труда, дайте сравнительную характеристику и особенности первичного и вторичного рынка труда.
31. Раскройте сущность понятия формального государственного, формального негосударственного и неформального рынка труда
32. Раскройте основные составляющие трудового поведения.
33. Перечислите механизмы организации труда на предприятии
34. Что является основными составляющими концепции качества трудовой жизни

35. Раскройте этапы проектирования трудовых процессов
36. Что такое разделение и кооперирование труда?
37. Назовите механизмы и инструменты организации рабочих мест
38. Перечислите условия труда и факторы их формирования.
39. Раскройте методику планирования труда
40. Каковы механизмы планирования роста производительности труда?
41. Раскройте сущность понятия «эффективность труда» и перечислите ее виды
42. Назовите методы измерения производительности труда
43. Каковы факторы и условия изменения производительности труда?
44. Раскройте сущность понятий «производительная сила труда», «интенсивность труда использования рабочего времени».
45. Назовите классификацию факторов и анализ условий, влияющих на производительность труда.
46. Назовите классификацию резервов роста производительности труда
47. Раскройте сущность методики выявления внутрипроизводственных резервов повышения производительности труда.
48. Назовите систему трудовых показателей и взаимосвязь их элементов.
49. Каким образом оценивается производительность труда.
50. Что входит в отчетность в сфере труда.
51. Назовите основные этапы аудиторской проверки.
52. Что понимается под эффективностью аудита в трудовой сфере?
53. Назовите классификацию затрат на рабочую силу.
54. Раскройте содержание процесса планирования затрат на рабочую силу
55. Перечислите основные показатели, используемые при планировании затрат на рабочую силу

6. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины

Основная литература:

1. Кудрявцева О.В. Экономика труда : учебное пособие / Кудрявцева О.В.. — Астрахань : Астраханский государственный архитектурно-строительный университет, ЭБС АСВ, 2024. — 119 с. — ISBN 978-5-93026-220-9. — Текст : электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: https://www.iprbookshop.ru/142852.html

2. Костюченко Т.Н. Экономика труда [Электронный ресурс]/ Костюченко Т.Н., Байчерова А.Р.— Электрон. текстовые данные.— Ставрополь: АГРУС, 2024.— 160 с.— Режим доступа: https://ipr-smart.ru/148277

Дополнительная литература:

1. Степнова, О. В. Экономика организации : учебное пособие для СПО / О. В. Степнова, М. Н. Михин. — Саратов, Москва : Профобразование, Ай Пи Ар Медиа, 2026. — 122 с. — ISBN 978-5-4488-2956-7, 978-5-4497-5420-2. —

Текст : электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: https://www.iprbookshop.ru/160548.html

2. Степнова, О. В. Экономика предприятия : учебное пособие / О. В. Степнова, М. Н. Михин. — Москва : Ай Пи Ар Медиа, 2026. — 123 с. — ISBN 978-5-4497-5204-8. — Текст : электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: https://www.iprbookshop.ru/158161.html

3. Юсупова, С. М. Организация труда : учебник / С. М. Юсупова. — Москва : Ай Пи Ар Медиа, 2026. — 544 с. — ISBN 978-5-4497-5027-3. — Текст : электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: https://www.iprbookshop.ru/156512.html

Интернет-ресурсы:

1.www.iprbookshop.ru Электронно-библиотечная система «IPR SMART»

2. www. urait.ru Образовательная платформа «Юрайт»

3. garant.ru - Справочно-правовая система по законодательству Российской Федерации, разрабатываемая ООО НПП «Гарант-Сервис-Университет»

7. Материально-техническое обеспечение дисциплины

Учебная аудитория, кабинет для самостоятельной работы студентов, видеопроекционное оборудование, компьютер, оснащенный типовым пакетом системного и офисного ПО, в соответствии с Реестром материально-технического обеспечения аудиторного фонда Университета управления «ТИСБИ».

8. Оценка компетенций по изучаемой дисциплине

Для оценки результатов обучения рекомендуется использовать модульно-рейтинговую систему оценивания знаний, умений и навыков студентов по окончанию изучения каждого Модуля в соответствии с Положением о модульно-рейтинговой системе организации образовательного процесса. Итоговая оценка (в баллах) складывается из баллов, набранных по каждому Модулю (семестровая оценка) и баллов, набранных, непосредственно на зачете.

Расчет набранных баллов по дисциплине осуществляется в следующей последовательности:

$$C = \frac{M_1 + M_2 + ...M_n}{n} \times 0{,}6,$$

где М – количество баллов по модулю;

n – количество модулей

$З = К \times 0{,}4$, где К - количество баллов на экзамене (зачете);

$И = С + З + П$, где П – поощрительные баллы (от 1 до 5).

Уровень сформированности компетенций и их основные признаки оцениваются по следующим таблицам:

Оценка уровня сформированности компетенции ОПК-1

«Способен применять знания (на промежуточном уровне) экономической, организационной, управленческой, социологической и психологической теорий, российского законодательства в части работы с персоналом при решении профессиональных задач» в части дисциплины «Экономика труда»

№ п/п	Уровни сформированности компетенции	Основные признаки уровня	Инструменты оценки сформированности уровня
1	**Пороговый уровень (как минимально допустимый)** (обязательный для всех студентов-выпускников вуза по завершении освоения ОПОП ВО) (от 60 до 70 баллов)	- знает основы анализа показателей по труду (в том числе производительности труда); - знает основы формирования бюджета затрат на персонал; - умеет проводить анализ показателей по труду, в том числе производительности труда. - умеет формировать бюджет затрат на персонал	Выступление на семинаре, реферат, тест Решение практических задач, кейсы Зачет
2	**Базовый уровень (относительно порогового уровня) (**От 71 до 85 баллов**)**	- знает основы анализа показателей по труду (в том числе производительности труда); - знает основы формирования бюджета затрат на персонал; - умеет проводить анализ показателей по труду, в том числе производительности труда. - умеет формировать бюджет затрат на персонал - умеет контролировать исполнение бюджета затрат на персонал - владеет навыками расчета и анализа показателей по труду, в том числе производительности труда	Выступление на семинаре, реферат, тест Решение практических задач, кейсы Зачет
3	**Повышенный уровень (относительно порогового уровня)** (От 86 до 100 баллов)	- знает основы анализа показателей по труду (в том числе производительности труда); - знает основы формирования бюджета затрат на персонал; - умеет проводить анализ показателей по труду, в том числе производительности труда. - умеет формировать бюджет затрат на персонал - умеет контролировать исполнение бюджета затрат на персонал - владеет навыками расчета и анализа показателей по труду, в том числе производительности труда - владеет навыками разработки и экономического обоснования мероприятий по улучшению показателей по труду, в том числе производительности труда - владеет методами бюджетирования затрат на персонал	Выступление на семинаре, реферат, тест Решение практических задач, кейсы Зачет

Приложение 1

Методические рекомендации для обучающихся по освоению дисциплины

Студентам на первом занятии необходимо ознакомиться с Рабочей программой дисциплины, где прописаны цели, задачи и трудоемкость дисциплины. Перед началом изучения дисциплины необходимо повторить учебный материал обеспечивающих учебных дисциплин предшествующих курсов, которые дают основу для изучения дисциплины «Экономика труда», а именно: «Экономика организации».

Затем необходимо ознакомиться с порядком изучения дисциплины, т.е. модульно-тематическим планом и пояснительной запиской с указанием этапов формирования компонентов компетенций ОПК-1.

И, наконец, ознакомиться с порядком оценивания результатов обучения, для чего необходимо изучить следующие документы: Положение о модульно-рейтинговой системе оценивания и Принципы оценки уровня знаний, умений и навыков (характеристика ответа).

Студент должен внимательно изучить перечень основной (дополнительной) литературы и взять необходимые учебники в библиотеке.

При сдаче модулей упор делается на выявление основных факторов, их анализ и определения путей повышения экономической эффективности, полученных в результате анализа.

При подготовке к семинарскому занятию необходимо уточнить план проведения занятий, подготовить необходимую документацию. Практические занятия проводятся после лекционного изучения темы. Решение задач, приведенных в программе учебной дисциплины обязательно.

При изучении данного курса преподавателем используются интерактивные методы обучения, что помогает эффективнее сформировать заявленные компетенции. При проведении занятий с помощью интерактивных технологий группа разбивается на три команды. Каждая команда обеспечивается необходимой документацией. Занятие проводится в постоянном сравнении расчетов и выступлении участников команд.

По каждому пакету документов участники команд пишут пояснительную записку, включающую цель, основные задачи, экономический анализ ситуации, выявление резервов повышения экономической эффективности. В результате каждая из команд выносит на всеобщее обсуждение свои результаты и может быть оценена как со стороны преподавателя, так и со стороны студентов другой команды.

Интерактивные формы обучения обеспечивают высокую мотивацию, прочность знаний, творчество, коммуникабельность, командный дух, ценность индивидуальности, свободу самовыражения, акцент на деятельность, взаимоуважение и демократичность.

Приложение 2

УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«УНИВЕРСИТЕТ УПРАВЛЕНИЯ «ТИСБИ»

Кафедра экономики

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

для проведения текущей и промежуточной аттестации
по дисциплине
«Экономика труда»

направление подготовки: 38.03.03 «Управление персоналом»

профиль подготовки: Управление персоналом в условиях цифровой трансформации

Казань

Содержание

1. Паспорт фонда оценочных средств
2. Наполнение фонда оценочных средств по формам контроля
   2.1 Фонд оценочных средств и шкала оценивания для текущего контроля.
   2.1.1 Выступление на семинаре
   2.1.2 Реферат
   2.1.3 Тест
   2.1.4 Решение задач (кейсов)
   2.2 Фонд оценочных средств и шкала оценивания для промежуточного контроля.
   2.2.1 Фонд оценочных средств для проверки знаний и умений (вопросы к зачету)
   2.2.2 Фонд оценочных средств для проверки сформированности навыков (задачи к зачету)

1. ПАСПОРТ ФОНДА ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

Формы контроля / **Формируемые компетенции и индикаторы**	ОПК-1.1
Формы текущего контроля	
Выступление на семинаре	З-3, З-4
Реферат	З-3, З-4
Тест	З-3, З-4
Решение задач (кейсов)	У-3, У-4, У-5 В-4, В-5, В-6
Формы промежуточного контроля	
Зачет	З-3, З-4 У-3, У-4, У-5 В-4, В-5, В-6

З- знания, У- умения, В- навыки

2. Наполнение фонда оценочных средств по формам контроля.

2.1Фонд оценочных средств и шкала оценивания для текущего контроля

2.1.1. Выступление на семинаре

Выступление на семинаре является формой контроля для оценки уровня освоения компетенций, применяемой на семинарских занятиях. Выступление на семинаре может проводиться с использованием форм устного опроса, обсуждения докладов, эссе, выполненных индивидуальных заданий и проблемных вопросов. Выступление на семинаре, таким образом, включает обязательную для всех студентов оценку текущего контроля знаний в виде устного опроса, а также выступление студентов по проблемным вопросам организации денежно-кредитных отношений.

Примерные вопросы к семинарским занятиям

Вопросы к семинарам включают оценку закрепления материала, пройденного на лекциях, а также вопросы, направленные на выявление уровня понимания студентом сути денежно-кредитных отношений.

Вопросы на проверку знаний

1) Труд и его основные общественные функции.
2) Эволюция общественной организации труда.
3) Рабочая сила и труд. Воспроизводство рабочей силы и его фазы.
4) Фонд рабочего времени общества и нормы, определяющие его величину в экономике. Рабочее и свободное время.

5) Требования, предъявляемые к качеству современной рабочей силы.
6) Роль непрерывного образования в процессе профессионализации.
7) Профессиональная адаптация и продвижение, карьера.
8) Человеческий капитал: понятие, особенности, элементы, значение в постиндустриальном (информационном обществе).
9) Инвестиции в человеческий капитал: сущность, виды, основные субъекты инвестиций (инвесторы).
10) Управление производительностью труда.
11) Государственная политика доходов и заработной платы, ее регуляторы
12) Организация заработной платы: понятие, принципы и элементы.
13) Уровни и механизмы реализации социально-трудовых отношений.

Критерии оценивания выступления на семинаре

Результат	Балл
Демонстрирует полное понимание поставленного вопроса, логично и последовательно отвечает на вопрос. Дает развернутый ответ с практическими примерами	100-90
Дает полный и логически правильный ответ на вопрос, но сформулировать примеры по рассматриваемому вопросу не может	80-89
Демонстрирует частичное понимание сути вопроса, способен охарактеризовать суть финансового явления.	70-79
Способен сформулировать определения терминов, привести классификацию, перечислить формы, методы и т.п., но не может дать их характеристику	60-69
Демонстрирует непонимание вопроса, отвечает с наличием грубых ошибок в ответе либо не отвечает на вопросы	Менее 60

2.1.2. Реферат

Реферат является одним из этапов в формировании компетенций обучающегося. Реферат как форма оценочного средства предполагает краткое изложение в письменном виде содержания и результатов индивидуальной учебно-исследовательской деятельности, имеет регламентированную структуру, содержание и оформление. Его задачами являются формирование умений самостоятельной работы студентов с источниками литературы, их систематизация, развитие навыков логического мышления, углубление теоретических знаний по проблеме исследования.

Примерные темы рефератов

1. Труд и его основные общественные функции.
2. Труд как экономическая категория и социально-экономический процесс.
3. Виды труда и формы его проявления.
4. Развитие науки о труде.

5. Общественная организация труда, ее сущность и элементы.
6. Эволюция общественной организации труда.
7. Качество жизни: сущность, индикаторы. Индекс развития человеческого потенциала.
8. Уровень жизни: сущность, система показателей, пути стабилизации.
9. Заработная плата, ее сущностные характеристики и функции.
10. Тарифная система оплаты труда, ее назначение и составляющие.
11. Формы оплаты труда работников, назначение, разновидности и условия применения.
12. Общефедеральная система управления трудом.
13. Система трудовых показателей, их учет и использование в системе управления.
14. Анализ, учет и контроль трудовых показателей в рыночной экономической системе.
15. Социальная политика организации как основа социального регулирования трудовых отношений.
16. Социальная ответственность бизнеса: понятие, значение, сферы, развитие.

Критерии оценивания

Критериями оценки реферата являются: новизна текста, обоснованность выбора источников литературы, степень раскрытия сущности вопроса, соблюдения требований к оформлению. Новизна текста определяет, прежде всего, самостоятельностью в постановке проблемы, формулированием нового аспекта известной проблемы, наличие авторской позиции, самостоятельность оценок и суждений.

Одним из критериев оценки работы является анализ использованной литературы. Определяется, привлечены ли наиболее известные работы по теме исследования (в т. ч. журнальные публикации последних лет, последние статистические данные, сводки, справки и т.д.).

Степень раскрытия сущности вопроса – наиболее важный критерий оценки работы студента над рефератом. В данном случае определяется:

а) соответствие плана теме реферата;

б) соответствие содержания теме и плану реферата;

в) обоснованность способов и методов работы с материалом, способность его систематизировать и структурировать;

г) полнота и глубина знаний по теме;

е) умение обобщать, делать выводы, сопоставлять различные точки зрения по одному вопросу (проблеме). Также учитывается соблюдение требований к оформлению: насколько верно оформлены ссылки на используемую литературу, список литературы; оценка грамотности и культуры изложения; владение терминологией; соблюдение требований к объёму реферата.

Критерии оценивания	**Баллы**

В реферате обозначена проблема и обоснована её актуальность; сделан анализ различных точек зрения на рассматриваемую проблему и логично изложена собственная позиция; сформулированы выводы, тема раскрыта полностью, выдержан объём; соблюдены требования к внешнему оформлению.	90-100
Основные требования к реферату выполнены, но при этом допущены недочёты. В частности, имеются неточности в изложении материала; отсутствует логическая последовательность в суждениях; не выдержан объём реферата; имеются упущения в оформлении.	80-89
В работе имеются существенные отступления от требований к реферированию. В частности, тема освещена лишь частично; допущены фактические ошибки в содержании реферата; отсутствуют выводы.	66-79
Реферат представлен, но тема реферата не раскрыта, обнаруживается существенное непонимание проблемы.	60-65

2.1.3 Тест

Тестирование используется для текущего контроля умений и навыков студентов. В целях освоения компетенции. Чтобы правильно ответить на тесты, студенты изучают необходимый теоретический материал по теме. Каждому студенту выдается индивидуальный вариант.

Демонстрационный вариант теста

1. Отметьте верные утверждения (2 ответа):
   а) Количество труда, находящееся в распоряжении общества, называется трудовыми ресурсами;
   б) К экономически активному населению относятся занятые и безработные;
   в) В качестве показателя для измерения трудового потенциала общества используется человеко-день;
   г) Процесс воспроизводства трудовых ресурсов является циклическим;
   д) Количество и структуру труда определяет трудовой потенциал.

2. В качестве количественных характеристик трудового потенциала общества выступают:

а) численность экономически активного населения;
б) общая численность населения страны, фонд ресурсов труда общества;
в) численность трудоспособного населения;
г) количество рабочего времени, отрабатываемое трудоспособным населением.

3. К категориям трудовых ресурсов относят: (исключите лишнее)

а) занятых в общественном производстве;

б) занятых индивидуальной трудовой и предпринимательской деятельностью;
в) находящихся на учебе с отрывом от производства;
г) занятых домашним и личным подсобным хозяйством;
д) инвалидов 1-ой и 2-ой групп;
е) военнослужащих;
ж) пенсионеров.

4. Численность экономически неактивного населения включает следующие категории (исключите лишнее):
   а) лица, посещающие дневные учебные заведения;
   б) лица, получающие пенсии по инвалидности;
   в) лица, ухаживающие за больными родственниками;
   г) занятые ведением домашнего хозяйства;
   д) индивидуальные предприниматели.
5. Экономическую основу фазы формирования воспроизводства трудовых ресурсов составляет:
   а) экологическая ситуация;
   б) фонд жизненных средств;
   в) социальные пособия;
   г) обеспечение занятости.

6. Потенциальные трудовые ресурсы:
а) работодатели;
б) работающая часть населения;
в) неработающее, но способное к труду население;
г) отсутствующие на работе по болезни.

7. Режим воспроизводства, характеризующийся превышением числа рождений над числом смертей на 1000 человек населения:
   а) расширенное;
   б) простое;
   в) суженное;
   г) ограниченное.

8. Отметьте верные утверждения (2 ответа):
а) Готовность и возможность населения к изменению социального статуса, профессиональной принадлежности, места проживания характеризуют понятием "трудовая мобильность";
б) Коэффициент выбытия характеризует миграционную активность населения данной территории, а коэффициент прибытия — ее привлекательность для мигрантов;
в) Миграция рабочей силы - это пространственное перемещение трудоспособного населения, вызываемое изменениями в развитии и размещении производства, условиях существования населения;
г) Миграция препятствует полному использованию трудовых ресурсов, структурным сдвигам в экономике, росту производительности труда.

9. Установите соответствие между понятиями и их определениями:

1. Население	а) это трудоспособная часть населения, обладающая физическими и интеллектуальными способностями к трудовой деятельности, способная производить материальные блага и оказывать услуги;
2. Трудовые ресурсы	б) совокупность людей, живущих на определённой территории-районе, городе, регионе, стране;
3. Трудовой потенциал	в) понятие, определяющее социальное качество человека, сущность человека исходя из его деятельности:
4. Человеческий фактор	г) располагаемые в настоящее время и предвидимые в будущем трудовые возможности, характеризуемые количеством трудоспособного населения, его профессионально образовательным уровнем, другими качественными характеристиками.

10. Виды воспроизводства населения выражаются в естественном, миграционном (механическом) и социальном движении состава и численности населения:

1. Естественное движение	а) вызывается различными экономическими, политическими, религиозными и другими причинами и связано с серьёзными изменениями в положении людей, их статусе, перспективах жизни
2. Миграционное движение	б) процесс переходов индивидов из одних социальных групп и слоев в другие, или процесс смены индивидами их места в социальной структуре.
3. Социальное движение	в) зависимости от того, что из них преобладает, образуется естественный прирост или естественная убыль населения;

Критерии оценки *(за правильный ответ дается 1 балл)*

«2» – 60% и менее правильных ответов;

«3» – 61-74% правильных ответов;

«4» – 75-85% правильных ответов;

«5» – 85-100% правильных ответов.

2.1.4. Решение задач (кейсов)

Примеры задач

Задание 1

На предприятии используется повременно-премиальная форма оплаты труда. Бухгалтеру установлен оклад 10 000 руб. за полностью отработанные дни (20 дней). Бухгалтер проработал 15 дней. Кроме этого, ему установлена

премия в размере 20%. Определите величину заработной платы бухгалтера в текущем месяце.

Задание 2.

На предприятии используется сдельная оплата труда. Токарь изготовил 150 изделий. Расценка за единицу изделия 35 руб. Определите заработок токаря.

Критерии оценивания задач (кейсов)

Критерии оценивания	Баллы
Ситуация понята и интересна студенту. Имеется навык решения кейсов и к ситуации правильно применен инструментарий по бизнес-планированию. Обозначена проблема, представлены практические пути ее решения, логично и обоснованно изложена собственная позиция; сформулированы выводы и предложения.	90-100
Ситуация понята студентом; теоретический материал связан с практикой, но студент недостаточно владеет инструментарием по бизнес-планированию, в связи с чем ситуационная задача решена не совсем эффективно	80-89
Ситуация - изучена и понята студентом. В ответе имеются существенные отступления от требований к выполнению ситуационной задачи. Студент знает теорию, но слабо ее применяет на практике в данной ситуации.	70-79
Ситуация - изучена студентом. Ответ не дает решения ситуационной задачи (только общее представление); обнаруживается существенное незнание теоретического материала, что не позволяет студенту связать теорию с практикой.	60-69

2.2 Фонд оценочных средств и шкала оценивания для промежуточного контроля

2.2.1 Фонд оценочных средств для проверки знаний/умений

Вопросы к зачету

1. Труд и его основные общественные функции.
2. Труд как экономическая категория и социально-экономический процесс.
3. Виды труда и формы его проявления.
4. Развитие науки о труде.
5. Общественная организация труда, ее сущность и элементы.

6. Эволюция общественной организации труда.
7. Рыночная система общественной организации труда.
8. Трудовой потенциал: понятие, основные компоненты трудового потенциала и основные составляющие его воспроизводства.
9. Интеллектуальный потенциал, его значение в информационном обществе.
10. Рабочая сила и труд. Воспроизводство рабочей силы и его фазы.
11. Закономерности развития населения и экономики.
12. Современная демографическая ситуация в России, ее влияние на формирование трудового потенциала.
13. Демографическая политика государства, ее цели, направления и меры.
14. Приоритетные направления и меры демографической и миграционной политики в современной России.
15. Миграционная политика государства, ее цели и направления.
16. Фонд рабочего времени общества и нормы, определяющие его величину в экономике. Рабочее и свободное время.
17. Качество рабочей силы: понятие, основные элементы и показатели, характеризующие его.
18. Требования, предъявляемые к качеству современной рабочей силы.
19. Качество рабочей силы, качество труда и качество продукта труда: взаимообусловленность, критерии оценки.
20. Роль образования в обществе. Система образования РФ и ее реформирование. Национальный проект «Образование» и его реализация.
21. Профессионализм - понятие, уровни, этапы становления и показатели.
22. Профессиональная подготовка и повышение профессиональной квалификации.
23. Роль непрерывного образования в процессе профессионализации.
24. Профессиональная адаптация и продвижение, карьера.
25. Компетентность и компетенции: подходы к определению, взаимосвязь понятий. Составляющие компетентности.
26. Классификация компетенций, их содержание и определяющие факторы; формирование и развитие компетенций.
27. Профилирование должности; профессионально-должностной профиль рабочего места; спецификация работы.
28. Человеческий капитал: понятие, особенности, элементы, значение в постиндустриальном (информационном обществе).
29. Воспроизводство человеческого капитала, его стадии. Роль государства семьи и работодателей в формировании и развитии человеческого капитала.
30. Инвестиции в человеческий капитал: сущность, виды, основные субъекты инвестиций (инвесторы).
31. Инвестиции в человеческий капитал и их эффективность.

32. Эффективность и производительность труда. Основные понятия, их взаимосвязь.
33. Виды производительность труда, показатели и методы расчета.
34. Сущность процесса повышения производительности труда и его социально-экономическое значение.
35. Условия, факторы и резервы роста производительности труда.
36. Управление производительностью труда.
37. Качество жизни: сущность, индикаторы. Индекс развития человеческого потенциала.
38. Уровень жизни: сущность, система показателей, пути стабилизации.
39. Направления и методы повышения качества трудовой жизни.
40. Доходы населения, особенности их разновидностей.
41. Дифференциация доходов населения и проблема неравенства населения. Показатели дифференциации доходов.
42. Государственная политика доходов и заработной платы, ее регуляторы
43. Заработная плата, ее сущностные характеристики и функции.
44. Система регулирования заработной платы в экономике, ее составляющие.
45. Договорное регулирование заработной платы.
46. Организация заработной платы: понятие, принципы и элементы.
47. Формирование средств на оплату труда работников.
48. Тарифная система оплаты труда, ее назначение и составляющие.
49. Формы оплаты труда работников, назначение, разновидности и условия применения.
50. Нетрадиционные и гибкие методы оплаты труда.
51. Трудовые конфликты как особая форма трудовых отношений. Управление конфликтами.
52. Сущность, типы и виды конфликтов, их функции, причины возникновения и внутренняя структура.
53. Общефедеральная система управления трудом.
54. Система трудовых показателей, их учет и использование в системе управления.
55. Анализ, учет и контроль трудовых показателей в рыночной экономической системе.
56. Государственная кадровая политика – понятие, основные принципы, типы, механизм реализации.
57. Цели и приоритеты современной государственной кадровой политики.
58. Методы расчета необходимой численности рабочих, специалистов и служащих.
59. Планирование производительности труда.
60. Аудит в социально-трудовой сфере: значение, направления, методы и организация проведения.

61. Понятие социально-трудовых отношений, содержание, субъекты, объекты, формы и виды.
62. Уровни и механизмы реализации социально-трудовых отношений.
63. Механизм социального партнерства и его основные модели.
64. Международная организация труда (МОТ) и ее роль в регулировании социально-трудовых отношений.
65. Социальная политика государства: сущность, принципы, основные направления, мероприятия, модели.
66. Социальная политика организации как основа социального регулирования трудовых отношений.
67. Социальная ответственность бизнеса: понятие, значение, сферы, развитие.
68. Социальная защита населения: понятие, субъекты и объекты социальной защиты. Модели социальной защиты.
69. Пенсионное обеспечение и виды его организации.
70. Сущность и виды социального страхования, его отличия от других форм социальной защиты.

2.2.2 Фонд оценочных средств для проверки умений/навыки

Задачи для проверки сформированности умений и навыков студентов

Задачи к зачету

Задание 1.

Организация имела среднесписочную численность работников в январе 620 чел., феврале – 640 чел., марте – 690 чел. Определите среднесписочную численность работников за 1 квартал.

Задание 2.

Организация начала работать в марте. Среднесписочная численность работников составила в марте 450 чел., апреле – 660 чел., мае – 690 чел. Определите среднесписочную численность работников за период с начала года.

Задание 3.

Организация вновь создана и начала работать в марте. Среднесписочная численность работников за март составила 720 чел. Определите среднесписочную численность работников за 1 квартал.

Задание 4.

На предприятии используется повременная форма оплаты труда. Рабочий-повременщик 5 разряда отработал в декабре (согласно табелю) 164 часа. Часовая тарифная ставка по этому разряду составляет 65 руб. Определите заработок рабочего.

Задание 5.

На предприятии используется повременно-премиальная форма оплаты труда. Бухгалтеру установлен оклад 10 000 руб. за полностью отработанные дни (20 дней). Бухгалтер проработал 15 дней. Кроме этого, ему установлена

премия в размере 20%. Определите величину заработной платы бухгалтера в текущем месяце.

Задание 6.

На предприятии используется сдельная оплата труда. Токарь изготовил 150 изделий. Расценка за единицу изделия 35 руб. Определите заработок токаря.

Задание 7.

На предприятии используется сдельно-премиальная оплата труда. Токарь изготовил 95 изделий. Расценка за единицу изделия 45 руб. Определите заработок токаря, если известно, что премия в текущем месяце составила 25%.

Задание 8.

Организация с сезонным характером работы начала работать в апреле и закончила в августе. Среднесписочная численность работников составила в апреле 641 чел., мае – 1254 чел., июне – 1316, июле – 820, августе – 457 чел. Определите среднесписочную численность работников за год.

Задание 9.

Металлургический комбинат за год произвел 50 тыс. т проката, а среднесписочная численность работников комбината за год составила 2 тыс. чел. Определите уровень производительность труда на комбинате.

Задание 10.

Предприятие за год произвело изделий А на 2 млн. руб., изделий Б на 1,5 млн. руб. и изделий В на 1 млн. руб. Среднесписочная численность работников предприятия за год составила 1 тыс. чел. Определите среднегодовую выработку продукции на одного работника.

Задание 11.

В результате хронометража установлены затраты времени одного рабочего на выполнение операции «нарезание резьбы». При этом получены следующие данные: основное время ($t_о$) = 20 мин., вспомогательное время ($t_в$) = 10 мин., время обслуживания рабочего места ($t_{об}$) = 8 мин., подготовительно-заключительное время ($t_{пз}$) = 3 мин. В соответствие с нормативами время на отдых и личные надобности ($t_{от}$) = 2 мин., время неустранимых перерывов, предусмотренных технологией и организацией производства ($t_{пт}$), = 4 мин. Определите норму времени.

Задание 12.

В результате фотографии рабочего времени были получены следующие данные.

Затраты рабочего времени	Повторяемость за время наблюдения	Сумма продолжительность, мин.	Средняя продолжительность на один случай, мин.
Получение задания	1	4	4
Получение заготовок	2	16	8
Получение	2	4	2

инструмента			
Инструктаж	1	4	3
Наладка станка	2	20	10
Сдача готовой продукции	1	7	7
Оперативное время	42	327	7,7
Пассивное наблюдение	-	160	3,8
Смазка станка	1	5	5
Уборка рабочего времени	1	4	4
Смена инструмента	2	7	3,5
Уборка стружки	1	8	8
Простой из-за отсутствия инструмента	1	4	4
Простой из-за ремонта	1	22	22
Уход за инструментом	6	30	5
Преждевременное окончание работы и уход	1	4	4
Разговоры	3	15	5

Нормативные затраты при этом составляют: время подготовительно–заключительное (время, затрачиваемое на подготовку к выполнению заданий, и действия, связанные с его окончанием) – 22 мин.; время обслуживания – 21 мин.; время на отдых и личные надобности – 20мин.

Определите: непроизводственные затраты рабочего времени; возможное повышение производительности труда за счет установления потерь рабочего времени; дополнительное количество деталей, которые можно изготовить за счет устранения потерь рабочего времени.

Задание 13

Предприятие выпускает изделия А и Б. Потери рабочего времени по уважительным причинам составляют 10% от номинального фонда рабочего времени, коэффициент выполнения норм выработки – 1,2; количество рабочих дней в году – 300; продолжительность смены – 8 часов. Определите потребную для предприятия численность производственных рабочих на планируемый год

- при односменном режиме работы: 120,92,85,76
- при двухсменном режиме работы: 51,184,85,76

Изделие	Годовая программа выпуска,	Норма штучного времени,

	шт.	ч.
А	30000	4
Б	50000	2

Задание 14.

Норма времени на 1 изделие составляет 12 мин., тарифная ставка оплаты труда составляет 300 руб./час. Всего 24 рабочих дня. При этом продолжительность смены равны 8 часам. Объем продукции - 1008 изделий за месяц. Определите: норму выработки за месяц; сдельную расценку за изделие; сумму сдельной оплаты за месяц, если за каждый % перевыполнения выплачивается 1,5% заработка по сдельным расценкам.

Задание 15.

В третьем квартале выработка на 1 рабочего составила 5 000 руб./чел. В 4 квартале предприятие планирует выпустить продукции на 15 000 млн. руб. и сократить персонал на 80 человек. Определите выработку на 1 работника в 4 квартале и планируемый прирост производительности труда (%).

Задание 16.

Определите, насколько возрастет производительность труда, если вследствие внедрения нового оборудования трудоемкость единицы продукции снизилась на 12%.

Задание 17.

Если расчетное оперативное время за смену 410 мин., а в течение смены произошел простой по причине временного отсутствия материалов - 25 мин., то чему равна сменная Пт:

Пт = ФРВ пл./ФРВ баз *100 -100;

Пт = (100-Ппл)/(100-Пбаз) *100-100,

где Ппл - планируемый % потерь рабочего времени;

Пбаз - базисный % потерь рабочего времени;

ФРВ пл - планируемый фонд рабочего времени;

ФРВ баз - базисный фонд рабочего времени;

Пт - % возможного роста Пт за счет улучшения использования рабочего времени.

Задание 18.

Предприятие выпускает изделия А и Б. Потери рабочего времени по уважительным причинам составляют 10% от номинального фонда рабочего времени, коэффициент выполнения норм выработки – 1,2; количество рабочих дней в году – 300; продолжительность смены – 8 часов. Определите потребную для предприятия численность производственных рабочих на планируемый год

- при односменном режиме работы: 120,92,85,76
- при двухсменном режиме работы: 51,184,85,76

Изделие	Годовая программа выпуска, шт.	Норма штучного времени, ч.
А	30000	4

Б	50000	2

Задание 19.

На производстве в течение месяца было произведено 10 ед. продукции А с трудоемкостью 2 часа; 20 ед. продукции Б с трудоемкостью 30 часов; 30 единиц продукции В с трудоемкостью 1 час. Рассчитайте среднюю трудоемкость.

Критерии оценки уровня усвоения знаний, умений и навыков по результатам зачета

Характеристика ответа	**Европейская оценка**	**Рубежные баллы**	**Оценка**	**Уровень сформированност**
Дан полный, развернутый ответ на поставленный теоретический вопрос, показана совокупность осознанных знаний об объекте, проявляющаяся в свободном ориентировании понятиями, умении выделить существенные и несущественные его признаки, причинно-следственные связи. Знание об объекте демонстрируется на фоне понимания его в системе данной науки и междисциплинарных связей. Ответ формулируется в терминах науки, изложен литературным языком, логичен, доказателен, демонстрирует авторскую позицию студента. При ответе вопрос студент демонстрирует применение знаний к реальным профессиональным ситуациям, объясняет решение задачи на уровне анализа, синтеза и дает свою оценку решения проблемы. Причем студент не затрудняется с ответом при видоизменении задания и правильно обосновывает принятое решение, владеет разносторонними навыками и приемами выполнения практических задач.	**A**	**100-96**	**Зачет**	**Повышенный уровень сформированности компетенций**
Дан полный, развернутый ответ на поставленный теоретический вопрос, показана совокупность осознанных знаний об объекте, доказательно раскрыты основные положения темы; в ответе прослеживается четкая структура, логическая последовательность, отражающая сущность раскрываемых понятий, теорий, явлений. Знание об объекте демонстрируется на фоне	**A**	**95-91**	**Зачет**	

понимания его в системе данной науки и междисциплинарных связей. Умеет тесно увязывать теорию с практикой. Задача решена правильно и с обоснованием принятого решения. Ответ изложен литературным языком в терминах науки. Могут быть допущены недочеты в определении понятий, исправленные студентом самостоятельно в процессе ответа.				
Дан полный, развернутый ответ на поставленный вопрос, доказательно раскрыты основные положения темы; в ответе прослеживается четкая структура, логическая последовательность, отражающая сущность раскрываемых понятий, теорий, явлений. Практическая ситуация решена верно, правильно обосновывает принятую методику ее решения. Ответ изложен литературным языком в терминах науки. В ответе допущены недочеты, исправленные студентом с помощью преподавателя.	**A**	**90-86**	**Зачет**	
Дан полный, развернутый ответ на поставленный вопрос, показано умение выделить существенные и несущественные признаки, причинно-следственные связи. Ответ четко структурирован, логичен, изложен литературным языком в терминах науки. Студент владеет разносторонними навыками и приемами выполнения практических задач. Могут быть допущены недочеты или незначительные ошибки, исправленные студентом с помощью преподавателя.	**B**	**85-81**	**Зачет**	**Базовый уровень сформированности компетенций**
Дан полный, развернутый ответ на поставленный вопрос, показано умение выделить существенные и несущественные признаки, причинно-следственные связи. Ответ четко структурирован, логичен, изложен в терминах науки. Студент владеет навыками и приемами решения практических ситуаций. Ответы на дополнительные вопросы логичны, изложены в терминах науки, однако допущены незначительные ошибки или недочеты, исправленные студентом с помощью "наводящих" вопросов преподавателя.	**C**	**80-76**	**Зачет**	
Студент демонстрирует достаточные теоретические и практические знания. Дан полный, но недостаточно последовательный	**C**	**75-71**	**Зачет**	

ответ на поставленный вопрос, но при этом показано умение выделить существенные и несущественные признаки и причинно-следственные связи. Ответ логичен и изложен в терминах науки. Могут быть допущены 1-2 ошибки в определении основных понятий или решении практической задачи, которые студент затрудняется исправить самостоятельно.				
Дан недостаточно полный и развернутый ответ. Логика и последовательность изложения имеют нарушения. Допущены ошибки в раскрытии понятий, употреблении терминов. Студент не способен самостоятельно выделить существенные и несущественные признаки и причинно-следственные связи. Студент может конкретизировать обобщенные знания, доказав на примерах их основные положения только с помощью преподавателя. Речевое оформление требует поправок, коррекции. Студент испытывает затруднения при выполнении практической ситуации и не может связать теорию с практикой.	**D**	**70-66**	**Зачет**	**Пороговый уровень сформированности компетенций**
Дан неполный ответ, логика и последовательность изложения имеют существенные нарушения. Допущены грубые ошибки при определении сущности раскрываемых понятий, теорий, явлений, вследствие непонимания студентом их существенных и несущественных признаков и связей. В ответе отсутствуют выводы. Умение раскрыть конкретные проявления обобщенных знаний не показано. Испытывает затруднения при выполнении практических ситуаций. Речевое оформление требует поправок, коррекции.	**E**	**65-61**	**Зачет**	
Дан неполный ответ. Присутствует нелогичность изложения. Студент затрудняется с доказательностью. Масса существенных ошибок в определениях терминов, понятий, характеристике фактов, явлений. В ответе отсутствуют выводы. Речь неграмотна. При ответе на дополнительные вопросы студент начинает понимать связь между знаниями только после подсказки преподавателя. Ситуация не решена.	**E**	**60**	**Зачет**	

Студент испытывает значительные трудности в ответе на вопросы. Присутствует масса существенных ошибок в определениях терминов, понятий, характеристике фактов, явлений. Речь неграмотна. На дополнительные вопросы студент не отвечает. Ситуация не решена.	**F**	**Менее 60**	**Не зачет**	**Компетенции не сформирован**