

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

Беловский институт (филиал)
федерального государственного бюджетного образовательного учреждения
высшего образования
«Кемеровский государственный университет»
Кафедра экономических наук и информационных технологий



Рабочая программа дисциплины

Экономика труда

Направление подготовки
38.03.02 «Менеджмент»

Направленность (профиль) подготовки
«Управление человеческими ресурсами»

Уровень бакалавриата

Форма обучения
заочная

Белово 2017

Рабочая программа дисциплины утверждена Ученым советом БИФ КемГУ
(протокол Ученого совета института № 6 от 29.02.2016)

Рабочая программа дисциплины утверждена (с изменениями) Ученым советом БИФ
КемГУ
(протокол Ученого совета института № 8 от 22.06.2016)

Рабочая программа дисциплины утверждена (с изменениями) Ученым советом БИФ
КемГУ
(протокол Ученого совета института № 6 от 28.02.2017)

Рабочая программа дисциплины утверждена (с изменениями) Ученым советом БИФ
КемГУ
(протокол Ученого совета института № 1 от 05.09.2017)

Рабочая программа дисциплины одобрена на заседании кафедры



Скрипникова Г. В., к.э.н., доцент

и.о. зав. кафедрой экономических наук и информационных технологий

СОДЕРЖАНИЕ

1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы 38.03.02 «Менеджмент»	5
2. Место дисциплины в структуре ОПОП бакалавриата	5
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
3.1. Объем дисциплины (модуля) по видам учебных занятий (в часах)	6
4. Содержание дисциплины, структурированное по темам (разделам) с указанием отведенного на них количества академических часов и видов учебных занятий	7
4.1. Разделы дисциплины (модуля) и трудоемкость по видам учебных занятий (в академических часах)	7
4.2. Содержание дисциплины, структурированное по темам (разделам)	9
5. Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине	13
6. Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине	15
6.1. Паспорт фонда оценочных средств по дисциплине (модулю)	15
6.2. Типовые контрольные задания или иные материалы	15
6.2.1. Экзамен	15
6.2.2. Наименование оценочного средства – компетентностноориентированный тест	17
6.3. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующие этапы формирования компетенций	19
7. Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины (модуля)	20
а) основная учебная литература	20
б) дополнительная учебная литература:	Ошибка! Закладка не определена.
8. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», необходимых для освоения дисциплины	20
9. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины (модуля)	21
10. Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине (модулю), включая перечень программного обеспечения и информационных справочных систем (при необходимости)	24
11. Описание материально-технической базы, необходимой для осуществления образовательного процесса по дисциплине (модулю)	25
12. Иные сведения и (или) материалы	25

<i>12.1. Особенности реализации дисциплины для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья.....</i>	<i>25</i>
--	-----------

1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы 38.03.02 «Менеджмент»

В результате освоения ОПОП бакалавриата обучающийся должен овладеть следующими результатами обучения по дисциплине «Экономика труда»:

Код компетенции	Результаты освоения ОПОП <i>Содержание компетенций</i>	Знать	Уметь	Владеть
ПК-1	Владение навыками использования основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, а также для организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды, умение проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры.	Возможности использования различных методов стимулирования труда для достижения результатов трудовой деятельности.	Использовать различные формы и методы стимулирования труда для более высокого уровня организации труда, его оплаты и достижения роста его производительности.	Навыками организации работы по совершенствованию организации труда и его оплаты с целью повышения производительности труда.
ПК-13	Умение моделировать бизнес-процессы и использовать методы реорганизации бизнес-процессов в практической деятельности организаций.	Основные элементы организации труда персонала, а также формы и системы оплаты труда персонала.	Анализировать и планировать основные трудовые показатели.	Навыками организации и оплаты труда персонала и разработки программ повышения производительности труда персонала.

2. Место дисциплины в структуре ОПОП бакалавриата

В изучении данной дисциплины студент опирается на знания, полученные им при изучении следующих дисциплин:

- экономика организаций,
- макроэкономика,
- микроэкономика,

- статистика,
- менеджмент,
- информационная практика,
- практика по получению первичных профессиональных умений и навыков.

До начала изучения данной дисциплины студент должен **знать**:

- 1) организационно-правовые основы функционирования предприятия;
- 2) основные показатели эффективности деятельности предприятия;
- 3) основные подходы к анализу социально-экономических показателей;
- 4) основные законы макро и микроэкономического развития;
- 5) основные направления управленческой деятельности и т.д.

До начала изучения данной дисциплины студент должен **уметь**:

- 1) анализировать показатели деятельности предприятия, организации, фирмы;
- 2) анализировать содержание функций менеджмента и, соответственно, менеджера;
- 3) рассчитывать показатели уровня и динамики социально-экономических показателей на уровне организации;
- 4) сопоставлять теоретические знания по изученным дисциплинам с практическими примерами из реальной действительности и т.д.

К началу изучения данной дисциплины студенты должны иметь представление об организации производственной и иной деятельности на современном предприятии. Эти сведения они должны получить во время прохождения практик. Полученные на первом и втором курсе знания, умения и навыки являются основой для успешного освоения дисциплины «Экономика труда».

Дисциплина изучается на очной форме обучения на 3 курсе в 6 семестре.

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 (модуля) составляет 4 зачетных единиц (ЗЕ), 144 академических часов.

3.1. Объем дисциплины (модуля) по видам учебных занятий (в часах)

Объем дисциплины	Всего часов	
		для заочной формы обучения
Общая трудоемкость дисциплины		144
Контактная работа обучающихся с преподавателем (по видам учебных занятий) (всего)		14
Аудиторная работа (всего):		14
в т. числе:		
Лекции		6
Семинары, практические занятия		8
Практикумы		

Объём дисциплины	Всего часов	
	для очной формы обучения	для заочной формы обучения
Лабораторные работы		
в т.ч. в активной и интерактивной формах		5
Внеаудиторная работа (всего):		
В том числе, индивидуальная работа обучающихся с преподавателем		
Курсовое проектирование		
Групповая, индивидуальная консультация и иные виды учебной деятельности, предусматривающие групповую или индивидуальную работу обучающихся с преподавателем)		
Творческая работа (эссе)		
Самостоятельная работа обучающихся (всего)		121
Вид промежуточной аттестации обучающегося (экзамен)		9

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

4.1. Разделы дисциплины (модуля) и трудоемкость по видам учебных занятий (в академических часах)

для заочной формы обучения

№ п/п	Раздел дисциплины	Общая трудоемкость (<i>часов</i>)	Виды учебных занятий, включая самостоятельную работу обучающихся и трудоемкость (в часах)			Формы текущего контроля успеваем ости
			аудиторные занятия		Самостоятель ная работа обучающихся	
			лекции	семинары, практические занятия		
1.	Предмет и содержание дисциплины «Экономика труда»	6	1		5	Контроль ная работа
2.	Организация труда на предприятии	32	1	2	29	
3.	Производительность труда	33	2	2	29	

4.	Трудовые ресурсы и рынок труда	24			24	
5.	Организация оплаты труда	40	2	4	34	

4.2 Содержание дисциплины, структурированное по темам (разделам)

№ п/п	Наименование раздела дисциплины	Содержание
	Предмет и содержание дисциплины «Экономика труда»	
<i>Содержание лекционного курса</i>		
	Предмет и содержание дисциплины «Экономика труда»	Определение понятия «труд», элементы труда. Определение экономики труда. Предмет дисциплины. Особенности труда как объекта исследования. Цель и задачи курса «Экономика труда». Содержание курса. Место «Экономики труда» в учебном плане направления. Связь экономики труда с другими дисциплинами. Деятельность Международной организации труда. Цели и задачи МОТ. Причины создания МОТ. Участие России в МОТ. Структура МОТ. Трипартизм.
<i>Темы практических/семинарских занятий</i>		
	Предмет и содержание дисциплины «Экономика труда»	1. Введение в дисциплину. 2.Заслушивание рефератов по теме семинарского занятия. 3. Работа с учебной литературой. 4. Работа с периодической литературой. 5. Дискуссия по вопросам, вынесенным на обсуждение.
1	Организация труда на предприятии	
<i>Содержание лекционного курса</i>		
1.1.	Сущность организации труда на предприятии	Цели организации труда на предприятии: экономические, организационные, психофизиологические, социальные. Факторы, влияющие на уровень организации труда. Тейлоризм. Фордизм.
1.2.	Основные элементы организации труда	Основные элементы организации труда: разделение и кооперация труда, организация рабочих мест, обслуживание рабочих мест, специальная оценка условий труда, нормирование труда, улучшение условий труда, рационализация приемов и методов труда, укрепление дисциплины труда, совершенствование стимулирования труда.
1.3.	Управление организацией труда	Принципы организации труда: научность, комплексность, непрерывность, нормативность, экономичность. Формы организации труда: индивидуальная, коллективная. Производственные бригады.
<i>Темы практических/семинарских занятий</i>		
1	Сущность организации труда на предприятии	1. Заслушивание рефератов по теме семинарского занятия. 2. Обсуждение достоинств и недостатков различных подходов к организации труда. 3. Работа с периодической литературой.
2	Основные элементы организации труда	1. Составление паспорта рабочего места студента и разработка рекомендаций по его совершенствованию. 2. Заслушивание рефератов. 3. Обсуждение прочитанной статьи.
3	Экономическая эффективность	1. Устный опрос по разделу «организация труда». 2. Решение задач по теме семинарского занятия.

№ п/п	Наименование раздела дисциплины	Содержание
	мероприятий по организации труда	
4	Управление организацией труда	1. Проверка домашнего задания. 2. Решение задач по теме. 3. Работа с периодической литературой. 4. Тест по разделу «Организация труда».
2	Производительность труда	
<i>Содержание лекционного курса</i>		
2.1.	Сущность производительности труда. Показатели уровня и методы измерения производительности труда	Определение экономической категории «производительность труда». Показатели уровня производительности труда: выработка и трудоемкость. Методы измерения производительности труда: натуральный, условно-натуральный, трудовой, стоимостной.
2.2.	Показатели динамики производительности труда	Показатели динамики производительности труда: индексы, темп роста, темп прироста. Проблемы измерения производительности труда. Показатели производительности труда в реальном секторе экономики РФ. Качество и эффективность трудовой деятельности работника.
2.3.	Факторы и резервы роста производительности труда	Факторы роста производительности труда: внешние и внутренние; нерегулируемые, частично-регулируемые, регулируемые; материально-технические, организационные, социально- экономические, экономии прошлого труда. Резервы роста производительности труда: резервы, связанные с недоиспользованием материально-технической базы производства, резервы, связанные с недоиспользованием действия организационных факторов, резервы, связанные с недоиспользованием социально-экономических факторов, резервы, связанные с экономией прошлого труда; резервы внутрипроизводственные, отраслевые, народнохозяйственные; резервы текущие и перспективные, резервы запаса и потерь; резервы снижения трудоемкости, резервы улучшения использования рабочего времени, резервы совершенствования структуры кадров.
2.4.	Управление производительностью труда	Анализ показателей производительности труда. Информационная база для анализа производительности труда. Цель и задачи планирования производительности труда. Методы планирования производительности труда: индексный, на основе снижения трудоемкости, пофакторный метод через экономию численности. Проблемы планирования производительности труда. Управление производительностью труда.
<i>Темы практических/семинарских занятий</i>		
1	Сущность	1. Анализ определений понятия «производительность труда».

№ п/п	Наименование раздела дисциплины	Содержание
	производительности труда. Показатели уровня и методы измерения производительности труда	2. Показатели уровня производительности труда: выработка и трудоемкость. 3. Методы измерения производительности. 4. Решение задач.
2	Показатели динамики производительности труда	1. Показатели динамики производительности труда. 2. Решение задач. 3. Заслушивание рефератов. 4. Работа с периодической литературой.
3	Факторы и резервы роста производительности труда	1. Проверка домашнего задания. 2. Решение задач. 3. Обсуждение путей роста производительности труда в различных отраслях.
4	Управление производительностью труда	1. Анализ различных показателей производительности труда. 2. Решение задач. 3. Планирование производительности труда 4. Управление производительностью труда. Обсуждение доклада Маккинзи.
5	Итоговое занятие по разделу «Производительность труда»	1. Контрольная работа.
3	Трудовые ресурсы и рынок труда	
<i>Содержание лекционного курса</i>		
3.1	Трудовые ресурсы и трудовой потенциал организации	Соотношение понятий «рабочая сила», «трудовые ресурсы», «человеческий фактор» и «трудовой потенциал». Трудовой потенциал работника. Трудовой потенциал коллектива. Измерение трудового потенциала. Структура трудовых ресурсов. Демографические и социально-экономические факторы, влияющие на формирование трудовых ресурсов. Миграция как фактор, влияющий на формирование трудовых ресурсов. Проблема занятости населения.
3.2	Рынок труда и особенности его функционирования	Рынок труда. Их влияние на формирование трудовых ресурсов. Распределение трудовых ресурсов. Использование трудовых ресурсов с точки зрения эффективности. Балансовый метод изучения трудовых ресурсов.
3.3	Планирование численности персонала	Баланс рабочего времени одного рабочего. Фонд рабочего времени: календарный, номинальный, эффективный (реальный). Методы расчета численности работников: метод прямого счета, индексный метод, метод определения численности работающих в плановом периоде через изменение численности под влиянием различных факторов роста производительности труда. Расчет численности основных рабочих: по трудоемкости, по нормам выработки, по рабочим местам, по нормам обслуживания. Расчет численности

№ п/п	Наименование раздела дисциплины	Содержание
		вспомогательных рабочих: по трудоемкости вспомогательных работ, по нормам обслуживания и количеству рабочих мест. Определение численности руководителей, специалистов, служащих: по функциям управления, по нормативам. Определение численности младшего обслуживающего персонала. Определение дополнительной потребности в кадрах.
Темы практических/семинарских занятий		
1	Трудовые ресурсы и трудовой потенциал организации	1. Обсуждение соотношения понятий рабочая сила, трудовые ресурсы, человеческий фактор и трудовой потенциал, занятое и безработное население. 2. Заслушивание и обсуждение рефератов 3. Составление баланса рабочего времени.
2	Рынок труда и особенности его функционирования	1. Устный опрос по разделу «трудовые ресурсы» 2. Расчет показателей, характеризующих функционирование рынка труда. 3. обсуждение прочитанной статьи по теме семинарского занятия.
3	Планирование численности персонала	1. Решение задач. 2. Обсуждение проблем определения численности руководителей, специалистов и служащих. 3. Тест по разделу «Трудовые ресурсы»
4	Организация оплаты труда	
Содержание лекционного курса		
4.1	Сущность заработной платы	Определение экономической категории «заработная плата». Факторы, влияющие на уровень заработной платы: рыночные и нерыночные. Номинальная и реальная заработная плата. Структура заработной платы. Функции заработной платы: воспроизводственная, стимулирующая, регулирующая, социальная, ресурсно-разместительная. Принципы организации заработной платы. Основные элементы организации труда: нормирование труда, установление условий оплаты труда, определение системы оплаты труда.
4.2	Тарифная система оплаты труда	Элементы тарифной системы: тарифные ставки первого разряда; тарифные сетки рабочих и схемы должностных окладов руководителей, специалистов, служащих; тарифно-квалификационные справочники; районный коэффициент; надбавки и доплаты к заработной плате. Тарифная сетка: основные элементы, параметры. Оплата труда работников бюджетной сферы Надтарифное регулирование заработной платы: компенсационные и стимулирующие доплаты и надбавки.
4.3	Формы и системы оплаты труда	Классификация форм и систем заработной платы. Разновидности повременной формы оплаты труда: простая повременная, повременно-премиальная. Разновидности сдельной формы оплаты труда: простая сдельная, сдельно-премиальная, сдельно-прогрессивная, косвенно-сдельная, аккордная. Основные элементы

№ п/п	Наименование раздела дисциплины	Содержание
		систем премирования: показатели и условия премирования, размеры премий, круг премируемых лиц, периодичность премирования, источник выплаты премий. Требования к показателям премирования. Определение экономической эффективности систем премирования. Распределение заработка в коллективе с помощью коэффициента приработка, с помощью КТУ.
4.4	Бестарифные системы оплаты труда	Причины распространения бестарифного подхода к оплате труда. Основные черты бестарифной системы оплаты труда. Возможности использования. Коэффициент квалификационного уровня. Условия для применения бестарифного типа оплаты труда. Перспективы развития бестарифного типа оплаты труда.
4.5	Планирование фонда оплаты труда	Издержки работодателя на рабочую силу. Методы планирования фонда заработной платы. Поэлементный метод планирования ФЗП для рабочих и для РСС. Проблемы организации оплаты труда в России и пути их разрешения. Основные направления совершенствования подходов к оплате труда.
<i>Темы практических/семинарских занятий</i>		
1	Сущность заработной платы	1. Определение экономической категории «заработная плата». 2. Обсуждение факторов, влияющих на уровень заработной платы. 3. Заслушивание рефератов по теме.
2	Тарифная система оплаты труда	1. Решение задач. 2. Анализ динамики средней заработной платы в РФ и Кемеровской области. 3. Работа с периодической печатью.
3	Формы и системы оплаты труда	1. Решение задач . 2. Анализ проблем применения сдельной и повременной форм оплаты труда.
4	Бестарифные системы оплаты труда	1. Сущность бестарифной системы 2. Примеры применения в РФ 3. Проблемы внедрения бестарифных систем оплаты труда 4. Тест по разделу «Организация оплаты труда».
5	Планирование фонда оплаты труда	1. Формирование фонда заработной платы 2. Анализ использования фонда заработной платы 3. Решение задач.

5. Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине

Основная цель самостоятельной работы студента при изучении дисциплины – закрепить теоретические знания, полученные в ходе лекционных занятий, а также сформировать практические навыки в области экономики труда.

Самостоятельная работа студента в процессе освоения дисциплины «Экономика

труда» включает в себя:

- освоение дополнительных тем, не вошедших в лекционный материал, но обязательных согласно учебной программе дисциплины;
- подготовка к проблемным лекциям;
- проработка пройденных лекционных материалов по конспекту лекций, учебникам и пособиям на основании вопросов, подготовленных преподавателем;
- подготовка к практическим и семинарским занятиям;
- подготовка к промежуточному, рубежному и итоговому контролю;
- изучение основной и дополнительной литературы по дисциплине;
- работа с электронными ресурсами;
- изучение материалов периодической печати, ресурсов сети Интернет по теме изучаемой дисциплины;
- подготовка к выполнению контрольных работ и тестов;
- подготовка рецензии на статью (по заданию преподавателя);
- подготовка презентаций (по заданию преподавателя);
- подготовка докладов по темам практических заданий;
- подготовка статьи для публикации во внутривузовском или внешнем издании (по заданию преподавателя);
- подготовка к участию в научной студенческой конференции (по желанию студента).

Преподаватель, проводящий практические занятия, дает более подробные задания для самостоятельной работы студентов, учитывая специфику их научных и деловых интересов.

Ниже приведен примерный перечень заданий для самостоятельной и индивидуальной работы:

1. Изложите разные точки зрения к определению понятия «труд».
2. Охарактеризуйте состояние дел с охраной труда на российских предприятиях.
3. По данным Госкомстата проанализируйте динамику производственного травматизма в РФ.
4. Проанализируйте, как изменяется с развитием НТП доля работников, работающих в неблагоприятных условиях.
5. Приведите примеры из литературы о результатах проведения аттестации рабочих мест по условиям труда.
6. Приведите примеры государственных мероприятий по формированию трудовых ресурсов страны.
7. Опишите «национальный» и «международный» подходы к определению показателей, характеризующих экономическую активность, занятость, безработицу.
8. Определите особенность труда и занятости в информационном обществе.
9. Опишите факторы экономической активности в России и других странах.
10. Охарактеризуйте управление занятостью на региональном уровне.
11. Охарактеризуйте факторы миграции трудовых ресурсов в России.
12. Сравните общественную производительность труда в России и США.
13. Охарактеризуйте факторы производительности управленческого труда.
14. Существуют ли виды труда, для которых понятие «производительность» лишено содержательного смысла?
15. Опишите систему оплаты труда медицинских работников. В чем состоит отличие

- от системы оплаты труда учителей общеобразовательных учреждений?
16. Опишите систему оплаты труда преподавателей высших учебных заведений. каковы, на Ваш взгляд, ее недостатки?
17. Воспроизводственная функция заработной платы и ее реализация в России.
18. Приведите примеры дискриминации в оплате труда в РФ.

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

6.1. Паспорт фонда оценочных средств по дисциплине (модулю)

№ п/п	Контролируемые разделы (темы) дисциплины (результаты по разделам)	Код контролируемой компетенции (или её части) / и ее формулировка – по желанию	наименование оценочного средства
1.	Организация труда на предприятии	- Владение навыками использования основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, а также для организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды, умение проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры (ПК-1) - Умение моделировать бизнес-процессы и использовать методы реорганизации бизнес-процессов в практической деятельности организаций (ПК-13)	Тесты
2.	Производительность труда		Задачи
3.	Трудовые ресурсы и рынок труда		Темы рефератов
4.	Организация оплаты труда		Задания для самостоятельной подготовки.
			Вопросы к экзамену.
			Контрольные работы

6.2. Типовые контрольные задания или иные материалы

6.2.1. Экзамен

а) типовые вопросы

- Предмет, содержание и задачи курса "Экономика труда".
- Цели и задачи организации труда на предприятии.
- Основные элементы организации труда.
- Специальная оценка условий труда, ее значение.
- Формы организации труда и условия их эффективного применения.
- Принципы организации труда.
- Улучшение условий труда как элемент организации труда на предприятии.
- Формы разделения и кооперации труда, их роль в организации труда работников.
- Организация и обслуживание рабочих мест как элемент организации труда.

10. Управление организацией труда на предприятии.
11. Сущность производительности труда и показатели измерения ее уровня.
12. Показатели динамики производительности труда.
13. Натуральный и условно-натуральный методы измерения производительности труда.
14. Трудовой метод измерения производительности труда, достоинства и недостатки.
15. Стоимостной метод измерения производительности труда, проблемы его применения.
16. Сущность и классификация факторов роста производительности труда.
17. Сущность и классификация резервов роста производительности труда, их оценка.
18. Управление производительностью труда на предприятии.
19. Планирование производительности труда.
20. Баланс рабочего времени одного работника.
21. Планирование численности основных рабочих.
22. Планирование численности вспомогательных рабочих.
23. Планирование численности руководителей, специалистов и служащих.
24. Понятия "трудовые ресурсы" и "трудовой потенциал".
25. Особенности использования трудовых ресурсов на современном этапе.
26. Демографические и социально-экономические факторы, влияющие на формирование трудовых ресурсов.
27. Балансы трудовых ресурсов.
28. Рынок труда. Занятость. Безработица. Их влияние на формирование и использование трудовых ресурсов.
29. Экономическая природа заработной платы. Функции заработной платы.
30. Рыночные факторы, влияющие на уровень заработной платы.
31. Нерыночные факторы, влияющие на уровень заработной платы.
32. Номинальная и реальная заработная плата.
33. Основные принципы и элементы организации заработной платы.
34. Сущность тарифной системы и основы ее организации.
35. Основные элементы тарифной сетки.
36. Тарифные сетки, их виды.
37. Организация оплаты труда работников бюджетной сферы.
38. Межрайонное регулирование заработной платы.
39. Классификация форм и систем заработной платы, основные тенденции их развития.
40. Повременная форма оплаты труда. Ее разновидности и условия применения.
41. Сдельная форма оплаты труда. Ее разновидности и условия применения.
42. Проблемы организации заработной платы в условиях рынка.
43. Механизм распределения заработной платы при коллективной системе оплаты труда.
44. Бестарифный тип оплаты труда.
45. Премирование работников. Классификация систем премирования.
46. Элементы систем премирования. Оценка эффективности применения премиальных систем.
47. Методы планирования фонда заработной платы в организации.

б) критерии оценивания компетенций (результатов)

Оценка «Отлично» ставится студенту, если он не только точно и грамотно сформулировал ответ на вопрос экзаменационного билета, но и продемонстрировал сформированность соответствующих общекультурных и профессиональных компетенций, продемонстрировал способность приводить примеры, аргументировать выводы, формулируемые при ответе. Кроме того, студент должен правильно ответить на дополнительные вопросы преподавателя, выполнить практическое задание в виде решения задачи.

Оценка «хорошо» ставится студенту, который в целом вполне правильно сформулировал ответ на вопрос, но не смог проиллюстрировать примерами, провести параллели с современным состоянием данного вопроса экономики труда.

Оценка «удовлетворительно» ставится студенту, если он не совсем точно дает

определение категорий экономики труда и не может ответить точно на дополнительные вопросы преподавателя.

В противном случае студент получает оценку «неудовлетворительно» и направляется на пересдачу данного экзамена. Третья попытка состоится с участием комиссии деканата.

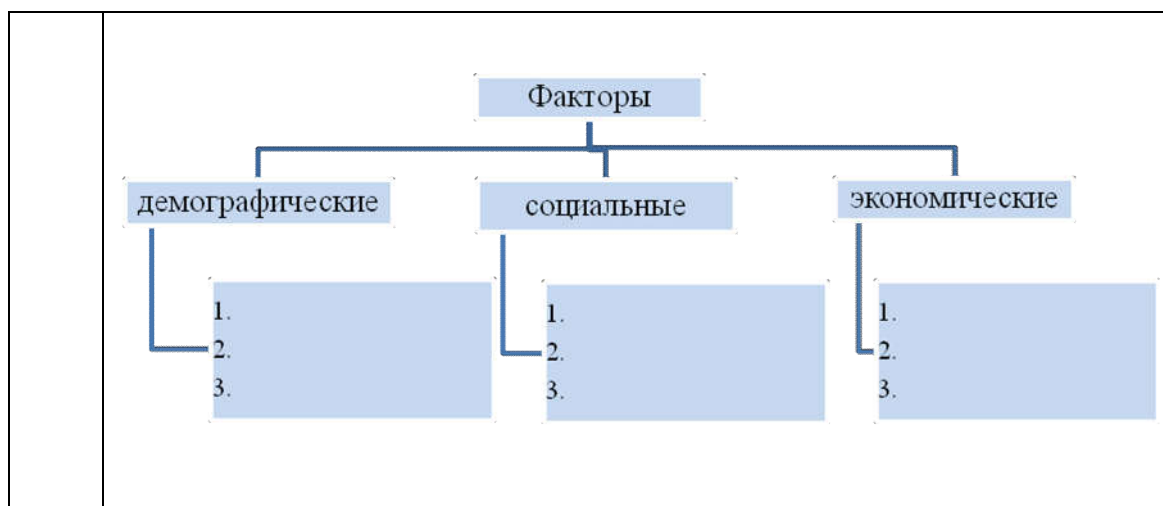
- в) описание шкалы оценивания
относится только к тестам

6.2.2. Наименование оценочного средства – компетентностноориентированный тест

а) типовые задания (вопросы)

Часть А (проверяются знания)	
1	1. Что лежало в основе подхода к организации труда, предложенного Тейлором? 1) конвейеризация производственных процессов 2) мелкосерийность производства, универсальность сборочных линий 3) глубокая специализация и рационализация трудовых операций, увеличение производительности труда за счет максимального его разделения 4) учет индивидуальных потребностей покупателя 5) различие в условиях труда.
	2. Какая форма статистической отчетности по организации труда на используется на предприятии? 1) Форма № 1 2) Форма № 1-Т 3) Форма № П - 3 4) Форма № П - 4 5) Форма №4
	3. Уровень выработки на предприятии рассчитывается как отношение объема произведенной продукции к ... 1) стоимости основных фондов предприятия 2) численности промышленно-производственного персонала 3) стоимости основных и оборотных фондов.
	4. Какой метод измерения производительности труда является наиболее распространенным, универсальным? 1) прямой 2) индексный 3) трудовой 4) стоимостной.
	5. Назовите социально-экономический фактор роста производительности труда. 1) снижение трудоемкости 2) модернизация оборудования 3) использование новых видов сырья 4) повышение материальной заинтересованности работников в результатах труда 5) экономия сырья и материалов.
	6. Субъектами рынка труда являются: 1) занятые и безработные 2) спрос и предложение рабочей силы 3) наемные работники, предприниматели (работодатели), государство.
	7. Экономически активное население включает в себя: 1) занятых и зарегистрированных безработных

	2) трудоспособное население в трудоспособном возрасте 3) занятых и безработных, ищущих работу.				
	8. Сдельная расценка – это: 1) размер поощрительной оплаты за труд сверх установленной нормы 2) абсолютный размер оплаты труда за единицу времени (час, день, месяц) 3) размер оплаты за единицу изготовленной продукции (выполненной работы).				
	9. Размер начисляемой премии зависит от: 1) размера тарифной ставки 2) уровня выполнения показателя премирования 3) круга премируемых лиц.				
	10. Тарифная ставка – это: 1) вознаграждение, связанное с распределением части прибыли предприятия 2) размер оплаты за единицу выполненной работы (изготовленной продукции) 3) вознаграждение за работу, выполненную в экстремальных условиях 4) фиксированный размер денежной оплаты за единицу времени.				
	Часть В (проверяются умения)				
	11. Установите последовательность этапов при планировании производительности труда по факторам через экономию численности и запишите в свободные клетки: <table border="1" style="width: 100%; height: 40px; border-collapse: collapse;"><tr><td style="width: 25%;"></td><td style="width: 25%;"></td><td style="width: 25%;"></td><td style="width: 25%;"></td></tr></table> 1) Определение суммарного роста ПТ под влиянием всех факторов. 2) Определение экономии численности по факторам (Эч), воздействующим на рост ПТ. 3) Определение расчетной численности ППП, необходимой для выполнения планового объема работ при условии сохранения выработки базисного периода. 4) Определение прироста производительности труда, достигнутого под влиянием каждого отдельного i-того фактора:				
	12. Вставьте пропущенные слова. Система управления производительностью труда включает в себя _____, организацию, мотивацию, контроль и координацию, основанные на соотношении количества продукции, выпущенной производственной системой, и затрат _____ на производство этой продукции.				
	13. Запишите формулу, по которой вычисляется уровень безработицы по методологии МОТ. 				
	Часть С (проверяются навыки)				
	14. В базисном периоде потенциальный совокупный фонд рабочего времени составлял 1 940 000 человеко-часов, в отчетном – 2 060 000 человеко-часов. Фактически отработанное время составляет 1 680 000 и 1 760 000 человеко-часов соответственно. Определить изменение уровня организации труда на предприятии.				
	15. Впишите факторы, влияющие на формирование трудовых ресурсов				



б) критерии оценивания компетенций (результатов)

При оценивании используется модель оценки результатов обучения, в основу которой положена методология В.П. Беспалько.

Показатель оценки результатов обучения студента	Уровни обученности
Менее 70% баллов за задания каждого из блоков А, В и С	Первый
Не менее 70% баллов за задания блока А и меньше 70% баллов за задания каждого из блоков В и С или Не менее 70% баллов за задания блока В и меньше 70% баллов за задания каждого из блоков А и С или Не менее 70% баллов за задания блока С и меньше 70% баллов за задания каждого из блоков А и В	Второй
Не менее 70% баллов за задания каждого из блоков А и В и меньше 70% баллов за задания блока С или Не менее 70% баллов за задания каждого из блоков А и С и меньше 70% баллов за задания блока В или Не менее 70% баллов за задания каждого из блоков В и С и меньше 70% баллов за задания блока А	Третий
Не менее 70% баллов за задания каждого из блоков А, В и С	Четвертый

в) описание шкалы оценивания

Четвертый уровень обученности соответствует оценке «отлично», третий – «хорошо», второй – «удовлетворительно», первый – «неудовлетворительно».

Задачи, темы рефератов, задания для самостоятельной работы, задания для контрольной работы для студентов заочной формы обучения содержатся в методических указаниях по подготовке к практическим занятиям.

6.3. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующие

этапы формирования компетенций

Профессиональные (ПК-1, ПК-13) компетенции частично формируются в ходе изучения студентами дисциплины «Экономика труда». В их формировании участвуют и ряд других дисциплин, что можно увидеть в учебном плане по данной образовательной программе. Перечисленные компетенции формируются последовательно в ходе проведения теоретических, практических занятий. Для контроля знаний студентов разработаны тестовые задания в компетентностном подходе, распределенные по трем отдельным блокам. Первый блок вопросов содержит 30 заданий с выбором одного правильного ответа. Второй блок – 10 компетентностно-ориентированных заданий со свободно конструируемым ответом. Третий блок – 5 мини-кейсов или задач. Подобная структура оценочного средства рекомендована УМО по образованию в области менеджмента.

Задачи, предлагаемые студентам для решения на большинстве практических занятий способствуют развитию у них умений применять полученные знания на практике.

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

а) основная учебная литература:

Алиев, Исмаил Магеррамович. Экономика труда [Текст] : учебник для бакалавров / И. М. Алиев, Н. А. Горелов, Л. О. Ильина. - Москва : Юрайт, 2013. - 671 с.

Дубровин, И.А. Экономика труда. [Электронный ресурс] / И.А. Дубровин, А.С. Каменский. — Электрон. дан. — М. : Дашков и К, 2013. — 232 с. — Режим доступа: http://e.lanbook.com/book/56356 — Загл. с экрана.

б) дополнительная учебная литература:

Мазин, Александр Леонидович Экономика труда [Текст] : учеб. пособие / А. Л. Мазин. - 3-е изд., перераб. и доп. - М. : ЮНИТИ, 2009. - 623 с.
--

Пашуто, Валерий Петрович. Организация, нормирование и оплата труда на предприятии [Текст] : учебно-практ. пособие для вузов / В. П. Пашуто. - 5-е изд., стер. - М. : КноРус, 2009. - 317 с.
--

Бельчик, Татьяна Алексеевна. Экономика труда [Текст] : учеб. пособие (конспект лекций) / Т. А. Бельчик. - Кемерово : Кузбассвуиздат, 2007. - 129 с.
Кафидов, Валерий Викторович Управление персоналом [Текст] : учеб. пособие / В. В. Кафидов. - СПб. : Питер, 2009. - 202 с.
Бельчик, Татьяна Алексеевна. Экономика труда [Текст] : учеб. пособие (конспект лекций) / Т. А. Бельчик. - Кемерово : Кузбассвуиздат, 2007. - 129 с.
Экономика труда: учебное пособие (конспект лекций) [Электронный ресурс]/ Т. А. Бельчик. – Электрон. дан. – Кемерово: КемГУ, 2010. – 1 электрон. опт. диск (CD-R). – Номер гос. регистрации в ФГУП НТЦ «Информрегистр» 0320902741 свид. № 18104 от 25.02.2010 http://edu.kemsu.ru

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

- <http://www.minzdravsoc.ru/> - официальный сайт министерства здравоохранения и социального развития РФ;
- <http://www.rostrud.ru/> - Федеральная служба по труду и занятости (Роструд)
- <http://www.economy.gov.ru/> Министерство экономического развития РФ;
- <http://www.gks.ru/> - Федеральная служба государственной статистики (Росстат);
- <http://www.ako.ru/> - официальный сайт Администрации Кемеровской области;
- <http://www.kemerovostat.ru/> - Территориальный орган федеральной службы государственной статистики по Кемеровской области (Кемеровостат);
- <http://www.ufz-kemerovo.ru/> - Департамент труда и занятости населения Кемеровской области;
- <http://www.ufz-kemerovo.ru/git/index.php> - Государственная инспекция труда в кемеровской области;
- <http://www.ufz-kemerovo.ru/centers/kemerovo.php> - Государственное учреждение Центр занятости населения г. Кемерово;

9. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины (модуля)

Методические рекомендации освоению лекционного материала по дисциплине «Экономика труда» для студентов

Методические рекомендации по изучению дисциплины «Экономика труда» представляет собой комплекс рекомендаций и объяснений, позволяющих студенту оптимальным образом организовать процесс изучения данной дисциплины.

Известно, что в структуре учебного плана бакалавров направления «Менеджмент» значительное время отводится на самостоятельное изучение данной дисциплины. В

рабочей программе по данной дисциплине приведено примерное распределение часов аудиторной и внеаудиторной нагрузки по различным темам данной дисциплины.

Для успешного усвоения данной дисциплины студент в течение всего времени изучения данной дисциплины должен следить за изменениями, происходящими в трудовой сфере Российской Федерации. Студент должен следить за обсуждением проблем в сфере труда на уровне Правительства РФ и Государственной Думы РФ.

Кроме того, студент в ходе изучения данной дисциплины студент должен самостоятельно найти и познакомиться со статьями Трудового кодекса, регламентирующими вопросы в сфере организации труда, оплаты труда и функционирования трудовых ресурсов.

Для успешного усвоения данной дисциплины студент должен:

1. Прослушать курс лекций по данной дисциплине.
2. Выполнить все задания, рассматриваемые на семинарских занятиях, включая решение задач.
3. Выполнить все домашние задания, получаемые от преподавателя.
4. Подготовить один реферат по выбору.

При работе с настоящим учебно-методическим комплексом особое внимание следует обратить на наличие в нем электронного учебника, словаря терминов. Словарь терминов студент может пополнять в ходе изучения дополнительной литературы или вносить в него те термины, которые вызывают у него затруднения в усвоении. Для более качественного усвоения данной дисциплины рекомендуется студенту к каждому разделу «Экономики труда» выбрать те статьи ТК РФ, которые регламентируют вопросы данного раздела.

При изучении темы № 1 «Предмет, задачи, содержание курса «Экономика труда» особое внимание следует обратить на наличие разных точек зрения на вопросы, рассмотренные в данной теме. Поэтому необходимо познакомиться с формулировками разных авторов.

При изучении темы № 5 «Сущность производительности труда», №8 «Понятия «рабочая сила», «трудовые ресурсы», «трудовой потенциал»», №11 «Сущность заработной платы» необходимо познакомиться со статистическими данными, характеризующими уровень изучаемых показателей в масштабах России и Кемеровской области. При изучении темы №12 «Тарифная система оплаты труда» студент должен познакомиться с ТКС и механизмом оплаты труда работников, финансируемых из бюджетов всех уровней.

При изучении курса следует обратить на следующие литературные источники:

1. Алиев И.М. Экономика труда [Текст] / И.М. Алиев, Н.А. Горелов, Л.О. Ильина – Юрайт, 2012, 672 с.
2. Мазин, Александр Леонидович Экономика труда : учеб. пособие / А. Л. Мазин .- 3-е изд., перераб. и доп. - М. : ЮНИТИ , 2009 .- 623 с.
3. Практикум по экономике, организации и нормированию труда: Учебное пособие /Под ред. Проф. П.Э. Шлендера. –М.: Вузовский учебник, 2007.

Эти издания особенно хорошо дополняют друг друга, так как теоретические положения, изложенные в учебнике, подкрепляются практическими примерами, приведенными в Практикуме.

При подготовке к экзамену особое внимание следует обратить на следующие моменты:

1. Выучить определения всех основных понятий.
2. Прорешать все задачи, рассматриваемые в течение семестра.
3. Проверить свои знания с помощью примерных тестовых заданий.

Методические указания по подготовке студентов к семинарским занятиям по дисциплине «Экономика труда»

Для успешного усвоения дисциплины «Экономика труда» студент должен систематически готовиться к семинарским занятиям. Для этого необходимо:

1. познакомиться с планом семинарского занятия;
2. изучить соответствующие вопросы в конспекте лекций (раздел 3.1 данного Учебно-методического комплекса);
3. ответить на вопросы, вынесенные на обсуждение;
4. в течение семестра подготовить не менее одного реферата по выбранной теме;
5. систематически выполнять задания преподавателя, предлагаемые для выполнения во внеаудиторное время.

Целью семинарских занятий является более углубленное изучение отдельных тем дисциплины и применение полученных теоретических навыков на практике. На семинарском занятии есть уникальная возможность коллективного обсуждения той или иной проблемы, изучаемой в рамках данной дисциплины, под руководством преподавателя. В ходе семинарских занятий студенты под руководством преподавателя могут рассмотреть различные точки зрения специалистов по обсуждаемым проблемам.

Продолжительность подготовки к семинарскому занятию должна составлять не менее того объема, что определено тематическим планированием в рабочей программе, то есть примерно 4 часа в неделю.

Семинарские занятия по дисциплине «Экономика труда» могут проводиться в различных формах:

- 1) устные ответы на вопросы преподавателя по теме семинарского занятия;
- 2) письменные ответы на вопросы преподавателя;
- 3) групповое обсуждение той или иной проблемы под руководством и контролем преподавателя;
- 4) заслушивания и обсуждение рефератов и докладов по отдельным темам;
- 5) заслушивание рецензий по изученным по заданию преподавателя статьям из научных журналов;
- 6) выполнение контрольных работ;
- 7) выполнение тестовых заданий;
- 8) решение задач.

Подготовка к семинарским занятиям должна носить систематический характер. Это позволит студенту в полном объеме выполнить все требования преподавателя. Для получения более глубоких знаний студентам рекомендуется изучать дополнительную литературу, список которой приведен в Рабочей программе по дисциплине.

Методические рекомендации по организации самостоятельной работы студентов

Внеаудиторная самостоятельная работа студентов (далее самостоятельная работа студентов) – планируемая учебная, учебно-исследовательская, научно-исследовательская работа студентов, выполняемая во внеаудиторное время по заданию и при методическом руководстве преподавателя, но без его непосредственного участия. Цель самостоятельной работы студента - научить студента осмысленно и самостоятельно работать сначала с учебным материалом, затем с научной информацией, заложить основы самоорганизации и самовоспитания с тем, чтобы привить умение в дальнейшем непрерывно повышать свою квалификацию.

Целью самостоятельной работы студентов по дисциплине «Экономика труда» является овладение фундаментальными знаниями, профессиональными умениями и навыками

деятельности экономиста-менеджера, опытом творческой, исследовательской деятельности. Самостоятельная работа студентов способствует развитию самостоятельности, ответственности и организованности, творческого подхода к решению различных проблем.

Объем самостоятельной работы студентов определяется ФГОС и обозначен в тематическом плане Рабочей программы. Самостоятельная работа студентов является обязательной для каждого студента и определяется учебным планом по специальности или направлению.

Для успешной организации самостоятельной работы необходимы следующие условия: готовность студентов к самостоятельной работе по данной дисциплине и высокая мотивация к получению знаний;

наличие и доступность необходимого учебно-методического и справочного материала (для этого разработан УМК по данной дисциплине);

регулярный контроль качества выполненной самостоятельной работы (проверяет преподаватель во время семинарских занятий и консультаций);

консультационная помощь преподавателя (проводится по расписанию, составленному на кафедре и утвержденному заведующим кафедрой)

При изучении каждой дисциплины организация СРС должна представлять единство трех взаимосвязанных форм:

1. Внеаудиторная самостоятельная работа;
2. Аудиторная самостоятельная работа, которая осуществляется под непосредственным руководством преподавателя;
3. Творческая, в том числе научно-исследовательская работа.

Виды внеаудиторной самостоятельной работы студентов:

- подготовка и написание рефератов, докладов,
- решение задач;
- подбор и изучение литературных источников;
- поиск и анализ информации по заданной теме,
- анализ научной статьи,
- анализ статистических данных по изучаемой теме
- подготовка к участию в научно-практических конференциях с докладами по темам изучаемой дисциплины, смотрах, олимпиадах и др.
- Виды аудиторной самостоятельной работы:
- во время лекции студенты могут выполнять самостоятельно небольшие задания: решать несложные задачи, приводить примеры, дополнять классификации и т.д.
- на семинарских занятиях студенты самостоятельно решают задачи, заполняют таблицы, конспектируют главное из выступлений других студентов, выполняют тестовые задания и т.д.

Виды творческой самостоятельной работы:

студент может выбрать тему, связанную с вопросами экономики труда и подготовить выступление на конференцию;

студент может выбрать заинтересовавшую его тему и развивать ее во время прохождения практики, в дальнейшем в курсовых и выпускной работе.

Все виды активности преподаватель фиксирует в течение семестра и обязательно учитывает при оценке знаний студента по данной дисциплине.

10. Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине (модулю),

включая перечень программного обеспечения и информационных справочных систем (при необходимости)

Microsoft PowerPoint

При проведении занятий по данной дисциплине используются следующие технологии:

- Лекция в традиционной форме с использованием мультимедийных презентаций
- Лекция – обсуждение примеров, найденных студентами в литературе
- Проблемная лекция
- Лекция-беседа (с приглашением специалиста предприятия)
- Семинарское занятие - конференция
- Семинарское занятие - решение задач, тестирование, обсуждение проблемы

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

Для проведения лекционных занятий требуется компьютер, экран и мультимедийный проектор. Для проведения практических занятий требуется аудитория, оборудованная доской.

12. Иные сведения и (или) материалы

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

Обучающиеся с ограниченными возможностями здоровья и обучающиеся инвалиды обеспечиваются печатными и электронными образовательными ресурсами (программы, учебники, учебные пособия, материалы для самостоятельной работы и т.д.) в формах, адаптированных к ограничениям их здоровья и восприятия информации:

1) для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья по зрению:

в печатной форме увеличенным шрифтом, в форме электронного документа, в форме аудиофайла, в печатной форме на языке Брайля;

2) для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья по слуху:

в печатной форме, в форме электронного документа;

3) для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья, имеющих нарушения опорно-двигательного аппарата:

в печатной форме, в форме электронного документа, в форме аудиофайла.

Составитель (и): к.э.н., доцент Г.В. Скрипникова

(фамилия, инициалы и должность преподавателя (ей))
