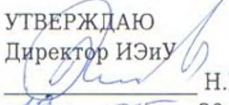


**МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**  
федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение  
высшего образования  
**«Кузбасский государственный технический университет имени Т. Ф. Горбачева»**  
Институт экономики и управления

УТВЕРЖДАЮ  
Директор ИЭиУ  
  
Н.Н. Голофастова  
«19» 05 2017 г.

**Рабочая программа дисциплины**

**Экономика труда**

Специальность «38.05.01 Экономическая безопасность»  
Специализация «01 Экономико-правовое обеспечение экономической безопасности»

Присваиваемая квалификация  
"Экономист"

Формы обучения  
очная, заочная

Кемерово 2017



1505855376



## **1 Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине "Экономика труда", соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы**

Освоение дисциплины направлено на формирование:  
общефессиональных компетенций:

ОПК-2 - владеть способностью использовать закономерности и методы экономической науки при решении профессиональных задач

Знать: основные закономерности и методы экономической теории труда  
основы построения, расчета и анализа современной системы экономических показателей;  
базовые модели экономической теории труда.

Уметь: использовать источники экономической, социальной, управленческой информации;  
рассчитывать на основе типовых методик и действующей нормативно-правовой базы экономические и социально-экономические показатели;  
осуществлять поиск информации по полученному заданию, сбор, анализ данных, необходимых для решения поставленных экономических задач.

Владеть: методологией экономического исследования;  
современными методиками расчета и анализа социально-экономических показателей, характеризующих деятельность государственных органов, организаций и учреждений различных форм собственности;  
методами и приемами анализа экономических явлений и процессов с помощью стандартных теоретических и эконометрических моделей.

### **В результате освоения дисциплины обучающийся в общем по дисциплине должен**

Знать:

- основные закономерности и методы экономической теории труда
- основы построения, расчета и анализа современной системы экономических показателей;
- базовые модели экономической теории труда.

Уметь:

- использовать источники экономической, социальной, управленческой информации;
- рассчитывать на основе типовых методик и действующей нормативно-правовой базы экономические и социально-экономические показатели;
- осуществлять поиск информации по полученному заданию, сбор, анализ данных, необходимых для решения поставленных экономических задач.

Владеть:

- методологией экономического исследования;
- современными методиками расчета и анализа социально-экономических показателей, характеризующих деятельность государственных органов, организаций и учреждений различных форм собственности;
- методами и приемами анализа экономических явлений и процессов с помощью стандартных теоретических и эконометрических моделей.

## **2 Место дисциплины "Экономика труда" в структуре ОПОП специалиста**

Для освоения дисциплины необходимы компетенции (знания умения, навыки и (или) опыт профессиональной деятельности), сформированные в рамках изучения следующих дисциплин: Финансы, Экономика организации (предприятия), Экономическая безопасность.

В области: основных категорий и понятий, закономерностей и принципов социально-экономических и трудовых явлений и процессов

## **3 Объем дисциплины "Экономика труда" 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 дисциплины "Экономика труда" составляет 4 зачетных единицы, 144 часа.

Форма обучения	Количество часов		
	ОФ	ЗФ	ОЗФ
Курс 2/Семестр 4			
Всего часов	144		



1505855376

Форма обучения	Количество часов		
	ОФ	ЗФ	ОЗФ
<b>Контактная работа обучающихся с преподавателем (по видам учебных занятий):</b>			
Аудиторная работа			
Лекции	16		
Лабораторные занятия			
Практические занятия	34		
Внеаудиторная работа			
Индивидуальная работа с преподавателем:			
Консультация и иные виды учебной деятельности			
<b>Самостоятельная работа</b>	94		
<b>Форма промежуточной аттестации</b>	зачет		
<b>Курс 3/Семестр 5</b>			
Всего часов		144	
<b>Контактная работа обучающихся с преподавателем (по видам учебных занятий):</b>			
Аудиторная работа			
Лекции		4	
Лабораторные занятия			
Практические занятия		8	
Внеаудиторная работа			
Индивидуальная работа с преподавателем:			
Консультация и иные виды учебной деятельности			
<b>Самостоятельная работа</b>		128	
<b>Форма промежуточной аттестации</b>		зачет /4	

#### 4 Содержание дисциплины "Экономика труда", структурированное по разделам (темам)

##### 4.1. Лекционные занятия

Раздел дисциплины, темы лекций и их содержание	Трудоемкость в часах		
	ОФ	ЗФ	ОЗФ
<p><b>1. Теоретические основы современной экономики труда</b>  Предмет экономики труда, его развитие на современном этапе. Понятие и сущность экономической категории труд. Значение труда в развитии человека. Содержание и характер труда. Сущность управления трудом. Управление общественным трудом. Потребности, интересы, мотивы и стимулы к труду. Труд и трудовая деятельность. Условия труда, их формирование. Роль труда в становлении и развитии производственных отношений. Социально-экономическая сущность понятия трудовых ресурсов. Соотношение понятий население, человеческие ресурсы, трудовые ресурсы. Критерии выделения трудовых ресурсов. Понятия трудоспособности и трудоспособного возраста. Экономические и социальные границы трудоспособного возраста.</p>	2	1	



1505855376

<p><b>2. Трудовой потенциал общества и рынок труда</b>  Понятие, структура и показатели трудового потенциала. Трудовой потенциал работника. Трудовой потенциал предприятия. Трудовой потенциал общества. Характеристика населения. Экономически активное население. Прогнозирование численности населения. Понятие трудовых ресурсов. Измерение трудовых ресурсов. Воспроизводство трудовых ресурсов. Формирование трудовых ресурсов в национальной экономике. Влияние воспроизводства населения на формирование трудовых ресурсов. Показатели, характеризующие использование трудовых ресурсов общества. Оценка возможности трудового потенциала в экономике. Понятие рынка труда и его основные элементы. Занятость населения. Безработица: понятие, виды, формы. Регулирование рынка труда. Органы государственной службы занятости и негосударственные структуры содействия занятости. Государственная политика занятости и ее основные направления. Виды, формы, критерии и показатели занятости. Нетрадиционные формы занятости. Естественный уровень безработицы и массовая безработица. Показатели безработицы и ее анализ.</p>	2	1	
<p><b>3. Кадровые ресурсы организации: формирование и использование</b>  Понятие кадровых ресурсов организации. Взаимосвязь стратегии развития предприятия и формирования кадровой политики. Структура кадров, виды структур, понятие штатного расписания. Показатели и методы расчета численности работников: общая, списочная, среднесписочная, явочная, плановая, расчетная численность. Факторы, влияющие на численность работников. Кадровый состав работников организации: профессиональный, квалификационный, половозрастной. Кадровая политика как элемент антикризисной стратегии организации. Оценка эффективности использования работников организации. Затраты времени, как важнейшая характеристика трудового процесса. Классификация затрат рабочего времени. Производительные и непроизводительные затраты в номинальном фонде рабочего времени. Время занятости и перерывов в работе. Баланс рабочего времени. Полезный фонд рабочего времени в расчетах численности персонала.</p>	2	-	
<p><b>4. Производительность и эффективность труда в системе оценочных показателей деятельности организации</b>  Теория производительности. Общее понятие производительности труда: соотношение результатов и затрат. Эффективность труда и производства. Продуктивность и рентабельность труда. Взаимосвязь производительности труда, фондовооруженности труда и фондоотдачи. Измерители продукции и измерители затрат. Классификация методов измерения производительности труда по способу выражения результатов труда: натуральные, трудовые и стоимостные: сфера их использования, преимущества и недостатки. Валовой национальный продукт, конечный продукт, национальный доход индикаторы национальной экономики. Факторы роста производительности труда, связанные с уровнем развития техники и технологии производства. Резервы роста производительности труда. Трудоемкость продукции: понятия, виды, методы расчета.</p>	2	1	



1505855376

<p><b>5. Трудовое вознаграждение: экономическая сущность, формы, расчет, тенденции</b>  Зарботная плата как экономическая категория. Рыночная цена единицы труда - ставка заработной платы. Баланс экономических интересов субъектов рынка труда. Факторы, влияющие на величину заработной платы: воспроизводственный, стимулирующий, измерительно-распределительный; ресурсно-разместительный. Формы и системы оплаты труда. Дифференциация заработной платы по критерию трудового вклада, условий вклада, района расположения организации, отрасли; участие государства в обеспечении минимальных гарантий заработной платы. Теоретические основы оплаты и стимулирования труда на предприятии. Понятие фонда заработной платы, источники его формирования. Основные элементы фонда заработной платы: оплата за отработанное время; единовременные поощрительные выплаты: выплаты на питание, жилье, топливо. Методы формирования и анализа фонда заработной платы. Поощрительные и компенсационные системы заработной платы. Нетрадиционные системы оплаты и стимулирования труда.</p>	3	1	
<p><b>6. Регулирование социально-трудовых отношений</b>  Социально-трудовые отношения в системе понятий и категорий экономики труда и трудового права. Человек как многогранный и многоролевой субъект социально-трудовых отношений. Социально-трудовые отношения и управление человеческими ресурсами. Право на труд как основа установления социально-трудовых отношений. Этапы развития социально-трудовых отношений. Влияние общих экономических законов и законов рыночного хозяйства на формирование и развитие социально-трудовых отношений. Основные понятия системы социально-трудовых отношений. Субъекты и уровни социально-трудовых отношений. Принципы социально-трудовых отношений: принцип солидарности, принцип субсидиарности. Основные типы социально-трудовых отношений.</p>	3	-	
<p><b>7. Социальная политика государства в области доходов в современных экономических условиях в РФ</b>  Социальная политика: понятие, структура, цели и основные приоритеты. Социальные программы, реализуемые в рамках социальной политики. Социальная политика и социальная защита населения. Объекты социальной защиты. Критерии выделения первоочередных объектов социальной защиты. Субъекты социальной защиты населения, организационная структура системы социальной защиты населения. Институты и механизмы социальной защиты, социальное страхование и социальная помощь населению: общее и особенное. Виды социальных трансфертов в РФ и источники их выплаты. Характеристика видов и форм социального страхования. Порядок определения размера пособий из средств фонда социального страхования. Система пенсионного обеспечения в России и тенденции ее реформирования. Социальная защита безработных граждан.</p>	2	-	
Всего	16	4	

#### 4.2. Лабораторные занятия

Наименование работы	Трудоемкость в часах		
	ОФ	ЗФ	ОЗФ

#### 4.3 Практические (семинарские) занятия



1505855376

Тема занятия	Трудоемкость в часах		
	ОФ	ЗФ	ОЗФ
1. Теоретические основы современной экономики труда	4	1	
2. Трудовой потенциал общества и рынок труда	4	1	
3. Кадровые ресурсы организации: формирование и использование	6	-	
4. Производительность и эффективность труда в системе оценочных показателей деятельности организации. Разбор конкретных примеров	6	2	
5. Трудовое вознаграждение: экономическая сущность, формы и системы оплаты труда. Решение задач по способам начисления заработной платы	6	4	
6. Регулирование социально-трудовых отношений. Разбор конкретных примеров	4	-	
7. Социальная политика государства в области доходов в современных экономических условиях в РФ.	4	-	
<b>Итого:</b>	34	8	

#### 4.4 Самостоятельная работа студента и перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине

Вид СРС	Трудоемкость в часах		
	ОФ	ЗФ	ОЗФ
1. Оценить состояние трудовых ресурсов РФ и Кемеровской области. Оценить факторы, влияющие на формирование трудового потенциала в РФ и Кемеровской области	23	-	
2. Рассмотреть формирование и использование кадровых ресурсов на примере конкретной организации	23	-	
3. На примере конкретной организации провести анализ структуры кадров (профессиональной, образовательной, половозрастной и т.д.). По итогам анализа сформулировать предложения по замещению кадровых ресурсов.	25	-	
4. Оценить уровень и качество жизни населения Кемеровской области	23	-	
5. Изучение теоретического материала и подготовка контрольной работы / сдача зачета	-	128/4	
<b>Итого:</b>	94	132	

#### 5 Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине "Экономика труда", структурированное по разделам (темам)

##### 5.1 Паспорт фонда оценочных средств



1505855376

№	Наименование разделов дисциплины	Содержание (темы) раздела	Код компетенции	Знания, умения, навыки, необходимые для формирования соответствующей компетенции	Форма текущего контроля знаний, умений, навыков, необходимых для формирования соответствующей компетенции
1.	Теоретические основы современной экономики труда	Понятие, сущность экономической категории труд, содержание и характер труда. Потребности, интересы, мотивы и стимулы к труду. Понятие трудовых ресурсов.	ОПК-2	Знать: основные закономерности и методы экономической теории труда; Уметь: осуществлять поиск информации по полученному заданию, сбор, анализ данных, необходимых для решения профессиональных задач; Владеть: методологией экономического исследования	
2.	Трудовой потенциал общества и рынок труда	Понятие, структура и показатели трудового потенциала. Трудовой потенциал личности, предприятия, региона. Формирование и воспроизводство трудовых ресурсов. Безработица.	ОПК-2	Знать: базовые модели экономической теории труда; Уметь: использовать источники экономической, социальной, управленческой информации; Владеть: методами и приемами анализа экономических явлений и процессов с помощью стандартных теоретических и эконометрических моделей	Контрольная работа № 1
3.	Кадровые ресурсы организации: формирование и использование	Понятие кадровых ресурсов организации. Структура кадров. Показатели и методы расчета численности работников. Затраты времени.	ОПК-2	Знать: основы построения, расчета и анализа современной системы экономических показателей; Уметь: рассчитывать на основе типовых методик и действующей нормативно-правовой базы экономические и социально-экономические показатели; Владеть: современными методиками расчета и анализа социально-экономических показателей, характеризующих деятельность государственных органов, организаций и учреждений различных форм собственности	



1505855376



4.	Производительность и эффективность труда в системе оценочных показателей деятельности организации	Эффективность труда и производства. Продуктивность и рентабельность труда. Классификация методов измерения производительности труда.	ОПК-2	Знать: основы построения, расчета и анализа современной системы экономических показателей; Уметь: рассчитывать на основе типовых методик и действующей нормативно-правовой базы экономические и социально-экономические показатели; Владеть: современными методиками расчета и анализа социально-экономических показателей, характеризующих деятельность государственных органов, организаций и учреждений различных форм собственности	Защита самостоятельной работы
5.	Трудовое вознаграждение: экономическая сущность, формы и системы оплаты труда	Зарботная плата как экономическая категория. Формы и системы оплаты труда на предприятии. Понятие фонда заработной платы. Стимулирующие и компенсационные выплаты.	ОПК-2	Знать: основы построения, расчета и анализа современной системы экономических показателей; Уметь: рассчитывать на основе типовых методик и действующей нормативно-правовой базы экономические и социально-экономические показатели; Владеть: современными методиками расчета и анализа социально-экономических показателей, характеризующих деятельность государственных органов, организаций и учреждений различных форм собственности	
6.	Регулирование социально-трудовых отношений	Социально-трудовые отношения в системе понятий и категорий труда. Субъекты и уровни социально-трудовых отношений. Основные типы социально-трудовых отношений	ОПК-2	Знать: основные закономерности и методы экономической теории труда; Уметь: осуществлять поиск информации по полученному заданию, сбор, анализ данных, необходимых для решения профессиональных задач; Владеть: методологией экономического исследования	Контрольная работа № 2



1505855376

7.	Социальная политика государства в области доходов в современных экономических условиях в РФ	Социальная политика: понятие, структура, цели и основные приоритеты. Социальная защита населения. Социальные программы, реализуемые в рамках социальной политики.	ОПК-2	Знать: основы построения, расчета и анализа современной системы экономических показателей; Уметь: использовать источники экономической, социальной, управленческой информации; Владеть: методами и приемами анализа экономических явлений и процессов с помощью стандартных теоретических и эконометрических моделей	Тестовые задания
----	---	---	-------	--	------------------

## 5.2. Типовые контрольные задания или иные материалы

### 5.2.1. Оценочные средства при текущей аттестации

#### Примерные вопросы для проведения контрольной работы № 1

В каждой контрольной работе представлено по 3 вопроса.

1. Воспроизводство трудовых ресурсов
2. Оценка трудового потенциала в экономике
3. Показатели безработицы, ее анализ
4. Роль труда в становлении и развитии производственных отношений
5. Кадровый состав работников организации

*Критерии оценивания:*

- «отлично», если студент справился со всеми тремя заданиями;
- «хорошо», если студент допустил несколько негрубых ошибок или недочетов при выполнении заданий;
- «удовлетворительно», если студент при выполнении заданий допустил грубые ошибки и неточности;
- «неудовлетворительно», если студент справился менее чем с 50 % заданий.

Таблица соответствия количества баллов выставяемой оценке:

Количество баллов	0...65	70...75	80...85	90...100
Шкала оценивания	неудовлетворительно	удовлетворительно	хорошо	отлично

#### Выполнение и защита самостоятельной работы

1. Составить штатное расписание на примере конкретного промышленно-производственного предприятия (например, производство обуви, производство молока и молочных продуктов и т.д.) или предприятия услуг в сфере образования или здравоохранения. Макет штатного расписания можно посмотреть в приложении учебного пособия по дисциплине «Экономика труда», которое находится в электронном обучении.

Таблица – Образец штатного расписания для выполнения данного задания

Категория	Оклад, руб.	Количество штатных единиц, чел.	Примечание
Аппарат управления			



1505855376

1. Генеральный директор	45 000	1	в примечании вы должны отобразить основные требования, предъявляемые вами к конкретному работнику: - пол, возрастную категорию; уровень образования, специальность, стаж работы и т.д.
2. Технический директор (исполнительный директор)	25 000	1	
и т.д.			
Финансовое управление (отдел)			
1. Начальник финансового управления	20 000	1	
2. Зам. начальника управления			
3. Финансист		2	
Технический отдел			
И т.д.			

2. Провести анализ структуры кадров организации (макеты таблиц для анализа представлены ниже).

1) представить функциональную структуру кадров (рабочие, руководители, специалисты, служащие);

2) половозрастную структуру, характеризующую соотношение работников организации по полу и возрасту;

3) образовательную структуру, показывающую долю работников со средним, среднеспециальным, высшим, послевузовским образованием, прошедших повышение квалификации и т.п.

4) профессионально-квалификационная структура, показывающая распределение трудовых ресурсов по профессиям, специальностям, квалификациям.

Таблица 1 - Функциональная структура кадров ООО «\_\_\_» за 2017 год

Категория	Удельный вес в общей численности сотрудников, %
1. Рабочие, всего	
в том числе:	
- основные рабочие	
- вспомогательные рабочие	
2. Служащие, всего	
в том числе:	
- руководители	
- специалисты	
- прочие служащие	

Таблица 2 - Возрастная структура кадров ООО «\_\_\_» за 2017 год

Категория	в том числе в возрасте:				
	18-25	25-35	35-55	55-65	свыше 65
1. Рабочие, всего					
в том числе:					
- основные рабочие					
- вспомогательные рабочие					
2. Служащие, всего					
в том числе:					
- руководители					
- специалисты					
- прочие служащие					
Всего работников					



1505855376

Таблица 3 – Образовательная структура кадров ООО «\_\_\_\_\_» за 2017 год

Категория	в том числе:				
	со средним образованием	со среднеспециальным образованием	с высшим	с послевузовским	прошедших повышение квалификации
1. Рабочие, всего					
в том числе:					
- основные рабочие					
- вспомогательные рабочие					
2. Служащие, всего					
в том числе:					
- руководители					
- специалисты					
- прочие служащие					
Всего работников					

Таблица 4 – Профессиональная структура кадров ООО «\_\_\_\_\_» за 2017 год

Категория	Удельный вес в общей численности сотрудников, %
1. Экономист	
2. Юрист	
3. Финансист	
4. Инженер	
5. Технолог	
6. Товаровед	
...	

3. Составить план-график прохождения повышения квалификации работниками данного предприятия (на ваш выбор) в виде следующей таблицы:

Таблица 5 – План-график прохождения повышения квалификации работников ООО «\_\_\_\_\_» в 2017 г.

ФИО	Должность	Сроки прохождения	Название курса	База прохождения повышения квалификации	Бюджет мероприятия
1.					<i>Учесть все расходы на каждого</i>
2.					
3.					

Не более чем для 3-х человек.

4. Составить анкету, которую должен заполнить соискатель на конкретную должность вашего предприятия.

На лицевой стороне анкеты предусмотреть основную информацию, которую работодатель желает узнать о потенциальном работнике (ФИО, пол, возраст, базовое образование, повышение квалификации, семейное положение и т.д.). На обратной стороне анкеты представить вопросы для собеседования (вопросы на определения темперамента, профессиональные вопросы, раскрывающие кандидата с профессиональной точки зрения, показывающие его уровень квалификации).

**Критерии оценивания:**

- оценка «отлично» выставляется студенту, если в работе достигнуты все результаты, указанные в задании, а при защите студент проявил отличное владение материалом работы и способность аргументировано отвечать на поставленные вопросы по теме работы;

- оценка «хорошо» выставляется студенту, если в работе достигнуты все результаты, указанные в задании и при защите студент проявил хорошее владение материалом работы и способность аргументировано отвечать на поставленные вопросы по теме работы;

- оценка «удовлетворительно» выставляется студенту, если в работе содержатся неточности и упущения, не позволившие, в полной мере, достигнуть необходимых результатов, а при защите работы студент проявил недостаточное владение материалом и не смог аргументировано отвечать на



1505855376

поставленные вопросы;

- оценка «неудовлетворительно» выставляется студенту, если в работе не достигнуты результаты, указанные в задании, а при защите студент проявил неудовлетворительное владение материалом работы и не смог ответить на большинство поставленных вопросов по теме работы.

Таблица соответствия количества баллов выставляемой оценке:

Количество баллов	0...65	70...75	80...85	90...100
Шкала оценивания	неудовлетворительно	удовлетворительно	хорошо	отлично

**Оценка контрольной работы студентов заочной формы обучения** осуществляется по 100-балльной шкале.

- работа считается зачтенной, если общее количество баллов находится в пределах от 70 до 100. В работе оценивается наличие плана работы, корректность списка литературы, правильность цитирования источников, самостоятельность написания работы, умение делать выводы и формулировать заключения.

**Примерные задания для проведения контрольной работы № 2**

В каждом задании представлено по 3 задачи.

1. Рассчитать размер доплаты за работу в ночное время за месяц при условии: часовая тарифная ставка составляет 41 руб. 85 коп. Время смены 11,5 часов с 20 часов 00 мин. до 7 часов 30 мин.

2. Рассчитать списочную численность рабочих, если явочная численность составляет 6 чел., время смены 12,5 часов. Режим работы предприятия - непрерывный.

3. По данным таблицы рассчитать годовой тарифный фонд оплаты труда рабочим горного участка. Режим работы - непрерывный, время смены - 11,5 час.

Профессии	Тарифная ставка, руб./час.	Режим работы, дней	Штат на работе, чел.	Штат по списку, чел.	Тарифный фонд, руб.
маш.экс. ЭШ-10/70 N 494 в/с	53,35	365	2	4	
пом.маш.экс. 6р.	48,42	365	2,5	5	
пом.маш.экс. 5р.	41,85	365	0	0	
маш.экс. ЭШ-10/70 N 195 в/с	53,35	365	2	4	
пом.маш.экс. 6р.	48,42	365	2	4	
пом.маш.экс. 5р.	41,85	365	0,5	1	
маш.экс. ЭШ-6/45 N 16 6р.	48,42	0	0	0	
пом.маш.экс.5р.	41,85	0	0	0	
маш.экс. ЭКГ-4У № 1858 в/с.	53,35	365	2	4	
пом.маш.экс. 6р.	48,42	365	2,5	5	
маш.экс. ЭКГ-5А № 9346 6р.	48,42	365	2	4	
пом.маш.экс. 5р.	41,85	365	2,5	5	
маш. Volvo EC460BLC № 121	48,42	365	2,5	5	
маш. Volvo EC460BLC № 235	48,42	365	2	4	
маш. Volvo EC760 № 138	48,42	365	2	4	
маш. Hitachi № 362	48,42	365	2,5	5	
маш. Hitachi № 177	48,42	365	2,5	5	
маш.экс. Hitachi № 1182	48,42	365	2	4	
маш.экс. Hitachi № 413	48,42	365	2,5	5	
маш. Volvo EC240D № 130928	41,85	365	3	6	
маш.экс. Hitachi № 1025 в/с	53,35	365	2,5	5	
маш.погрузчика 6р	48,42	365	1,5	3	4

4. По данным таблицы рассчитать годовой размер доплаты за работу в праздничные дни:

Профессии	Тарифная ставка руб./час.	Режим работы, дней	Штат на работе, чел.	Штат по списку, чел.	Продолжительность смены, час.	Доплата за работу в праздничные дни, руб.
водитель («Поджер» «Шевроле»)	10586	250	2	2	8,0	-
водитель (УАЗ 663)	7800	250	2	4	11,5	-
водитель (УАЗ) 074	9200	365	1	2	11,5	-



1505855376

водитель (водовоз)	8085	250	1	1	8,0	-
водитель (вахта)	7800	365	4	8	11,5	-

*Критерии оценивания:*

- «отлично», если студент справился со всеми тремя задачами;
- «хорошо», если студент допустил несколько негрубых ошибок или недочетов в решении задач;
- «удовлетворительно», если студент допустил грубые ошибки в решении задач;
- «неудовлетворительно», если студент справился менее чем с 50 % заданий.

Таблица соответствия количества баллов выставяемой оценке:

Количество баллов	0...65	70...75	80...85	90...100
Шкала оценивания	неудовлетворительно	удовлетворительно	хорошо	отлично

**Примерные вопросы тестовых заданий**

**1. Для сдельной формы оплаты труда характерно вознаграждение в соответствии с:**

- а) количеством изготовленной (обработанной) продукции;
- б) количеством отработанного времени;
- в) количеством оказанных услуг;
- г) должностным окладом.

**2. Повременная форма оплаты труда предусматривает вознаграждение в соответствии с:**

- а) количеством изготовленной (обработанной) продукции;
- б) количеством отработанного времени;
- в) количеством оказанных услуг;
- г) должностным окладом.

**3. Тарифная система оплаты труда включает:**

- а) тарифно-квалификационные справочники;
- б) нормы труда;
- в) тарифные сетки;
- г) тарифные коэффициенты;
- д) хроноряды;
- е) тарифные ставки;
- ж) схемы должностных окладов.

**4. Тарифная система оплаты труда применяется в следующих формах и системах оплаты труда:**

- а) сдельной;
- б) комиссионной;
- в) трудового вознаграждения;
- г) повременной.

**5. Тарифная сетка устанавливает дифференциацию оплаты труда в зависимости от:**

- а) квалификации;
- б) производительности труда;
- в) состава кадров;
- г) сложности выполняемой работы;
- д) условий труда.

**6. Бестарифная система оплаты труда применяется в следующих системах оплаты труда:**

- а) комиссионная;
- б) сдельно-прогрессивная;
- в) бальная;
- г) плавающие оклады.

**7. При какой системе оплаты труда рассчитывается косвенная расценка:**

- а) аккордно-сдельной;
- б) сдельно-косвенной;
- в) сдельно-прогрессивной.

**8. При какой системе оплаты труда рост выработки приводит к росту расценки:**

- а) аккордно-сдельной;
- б) сдельно-косвенной;
- в) сдельно-прогрессивной.

**9. При какой системе оплаты труда расценка устанавливается на весь объем работы на основе действующих норм времени или норм выработки и расценок, кроме того, рабочие премируются за сокращение сроков выполнения работ:**



1505855376

- а) аккордно-сдельной;
- б) подрядной;
- в) сдельно-прогрессивной.

**10. Аккордная система оплаты труда характеризуется:**

- а) наращиванием объема производства;
- б) улучшение качества продукции;
- в) экономией времени при выполнении задания;
- г) ростом производительности труда;
- д) улучшением использования ОФ.

**11. К основным факторам, формирующим заработную плату работника при бестарифной системе оплаты труда, не относятся:**

- а) повышение производительности труда;
- б) квалификационный уровень работника;
- в) коэффициент трудового участия;
- г) фактически отработанное время;
- д) размер трудового вклада в общие результаты.

**12. Выбор определенной системы оплаты труда определяется:**

- а) уровнем развития страны;
- б) степенью соответствия конкретным условиям производства;
- в) традиционной преемственностью;
- г) самостоятельно предприятием исходя из целей и задач производства применительно к конкретным рабочим местам и процессам.

**13. Сумма материально-денежных ценностей, полученная работником за определенный период времени за выполненную работу в соответствии с качеством и количеством затраченного им труда, называется:**

- а) номинальная зарплата;
- б) тарифная ставка;
- в) сдельная расценка;
- г) реальная зарплата.

**14. При сдельной системе оплаты труда зарплата определяется:**

- а) сдельной расценкой и тарифной ставкой;
- б) тарифной ставкой и отработанным рабочим временем;
- в) сдельной расценкой и отработанным рабочим временем.

**15.** Определить сдельную расценку за изготовление единицы продукции, исходя из следующих данных: часовая тарифная ставка – 15 руб.; сменная норма выработки – 10 единиц продукции; продолжительность смены составляет 8 ч.

**16.** Определить заработок рабочего, который отработал за отчетный период 176 часов; один час тарифицируется по ставке 18 руб. По итогам работы полагается премия в размере 25 %.

**17.** За месяц рабочий изготовил 60 изделий при норме выработки 45 изделий. Сдельная расценка за одно изделие составляет 300 руб. Зависимость коэффициента сдельной расценки от процента выполнения нормы выработки представлена в таблице. Определить заработок рабочего по сдельно-прогрессивной системе оплаты труда.

Таблица – Зависимость коэффициента увеличения сдельной расценки от процента выполнения нормы выработки

% выполнения нормы выработки	Коэффициент увеличения расценки
100-110	1,1
111-120	1,3
121-130	1,5
Свыше 130	1,7

**18.** Работник отработал в январе 3 праздничных дня сверх полной отработки рабочих дней. Его оклад составляет 15 000 руб. в месяц. Количество рабочих дней в январе 16 дней. Рассчитать заработок рабочего за январь.

*Критерии оценивания:*

- «отлично», если студент справился более чем с 90 % заданий;



1505855376

- «хорошо», если студент справился с 70 % заданий;
- «удовлетворительно», если студент справился более чем с 50 % заданий;
- «неудовлетворительно», если студент справился менее чем с 50 % заданий.

Таблица соответствия количества баллов выставяемой оценке:

Количество баллов	0...65	70...75	80...85	90...100
Шкала оценивания	неудовлетворительно	удовлетворительно	хорошо	отлично

### 5.2.2 Оценочные средства при промежуточной аттестации

1. Труд как важнейший экономический ресурс
2. Сущность, содержание, критерии выделения трудовых ресурсов
3. Роль труда в становлении и развитии производственных отношений
4. Понятие, структура, показатели трудового потенциала
5. Показатели, характеризующие использование трудовых ресурсов общества
6. Понятие рынка труда, его основные элементы
7. Виды рынков труда
8. Понятие, виды, формы, показатели безработицы
9. Государственная политика занятости, ее основные направления
10. Показатели и методы расчета численности работников организации
11. Кадровый состав работников организации
12. Кадровая политика, как элемент антикризисной стратегии организации
13. Затраты времени, как важнейшая характеристика трудового процесса
14. Эффективность труда и производства. Производительность труда
15. Продуктивность и рентабельность труда
16. Факторы, резервы роста производительности труда
17. Виды, методы расчета трудоемкости продукции
18. Зарботная плата как экономическая категория
19. Факторы, влияющие на величину заработной платы
20. Концепция, принципы, стратегия оплаты и стимулирования труда на предприятии
21. Элементы фонда заработной платы
22. Классификация доходов населения
23. Классификация показателей уровня жизни населения
24. Основные индикаторы качества жизни населения
25. Типы политики доходов и заработной платы
26. Социально-трудовые отношения в системе понятий и категорий экономики труда и трудового права
27. Субъекты и уровни социально-трудовых отношений
28. Принципы, основные типы социально-трудовых отношений
29. Социальная политика и социальная защита населения
30. Виды социальных трансфертов в РФ и источники их выплат.

**Суммарная оценка за текущий контроль складывается из оценок за отдельные виды работ, выполняемые в течение семестра.**

Таблица соответствия количества баллов выставяемой оценке при проведении текущего контроля:

Количество баллов	0...65	70...75	80...85	90...100
Шкала оценивания	не зачет	зачет	зачет	зачет

### 5.2.3. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующие этапы формирования компетенции

Промежуточная аттестация студентов по дисциплине «Экономика труда» проводится в соответствии с ООП и является обязательной.

Промежуточная аттестация по дисциплине «Экономика труда» проводится в соответствии с учебным планом в виде зачета.

Студент допускается к зачету по дисциплине в случае выполнения им учебного плана по дисциплине: выполнения тестов, контрольных работ. В случае наличия учебной задолженности студент обрабатывает пропущенные занятия в форме, предложенной преподавателем.

Итоговая оценка по дисциплине складывается из суммарной оценки за текущий контроль и оценки итоговых знаний в ходе проведения зачета.



1505855376



Зачет принимает лектор. Зачет проводится в устной форме по вопросам, на подготовку которых выделяется 1 академический час. В процессе ответа студента использование дополнительной методической литературы, мобильных устройств связи и других источников информации не допускается.

Основой для определения оценки служит уровень усвоения студентами материала, предусмотренного рабочей программой дисциплины.

Зачет выставляется студенту в том случае, если материал изложен последовательно, логически правильно, представленного материала достаточно для формулирования выводов и рекомендаций. При этом студент в полной мере освоил и понимает представленные закономерности явлений и процессов, выводы недостаточно обоснованы.

№	Наименование разделов дисциплины	Содержание (темы) раздела	Код компетенции	Знания, умения, навыки, необходимые для формирования соответствующей компетенции	Форма текущего контроля знаний, умений, навыков, необходимых для формирования соответствующей компетенции
1.	Теоретические основы современной экономики труда	Понятие, сущность экономической категории труд, содержание и характер труда. Потребности, интересы, мотивы и стимулы к труду. Понятие трудовых ресурсов.	ОПК-2	Знать: основные закономерности и методы экономической теории труда; Уметь: осуществлять поиск информации по полученному заданию, сбор, анализ данных, необходимых для решения профессиональных задач; Владеть: методологией экономического исследования	
2.	Трудовой потенциал общества и рынок труда	Понятие, структура и показатели трудового потенциала. Трудовой потенциал личности, предприятия, региона. Формирование и воспроизводство трудовых ресурсов. Безработица.	ОПК-2	Знать: базовые модели экономической теории труда; Уметь: использовать источники экономической, социальной, управленческой информации; Владеть: методами и приемами анализа экономических явлений и процессов с помощью стандартных теоретических и эконометрических моделей	Контрольная работа № 1



1505855376

3.	Кадровые ресурсы организации: формирование и использование	Понятие кадровых ресурсов организации. Структура кадров. Показатели и методы расчета численности работников. Затраты времени.	ОПК-2	<p>Знать: основы построения, расчета и анализа современной системы экономических показателей;</p> <p>Уметь: рассчитывать на основе типовых методик и действующей нормативно-правовой базы экономические и социально-экономические показатели;</p> <p>Владеть: современными методиками расчета и анализа социально-экономических показателей, характеризующих деятельность государственных органов, организаций и учреждений различных форм собственности</p>	
4.	Производительность и эффективность труда в системе оценочных показателей деятельности организации	Эффективность труда и производства. Продуктивность и рентабельность труда. Классификация методов измерения производительности труда.	ОПК-2	<p>Знать: основы построения, расчета и анализа современной системы экономических показателей;</p> <p>Уметь: рассчитывать на основе типовых методик и действующей нормативно-правовой базы экономические и социально-экономические показатели;</p> <p>Владеть: современными методиками расчета и анализа социально-экономических показателей, характеризующих деятельность государственных органов, организаций и учреждений различных форм собственности</p>	Защита самостоятельной работы



1505855376

5.	Трудовое вознаграждение: экономическая сущность, формы и системы оплаты труда	Заработная плата как экономическая категория. Формы и системы оплаты труда на предприятии. Понятие фонда заработной платы. Стимулирующие и компенсационные выплаты.	ОПК-2	Знать: основы построения, расчета и анализа современной системы экономических показателей; Уметь: рассчитывать на основе типовых методик и действующей нормативно-правовой базы экономические и социально-экономические показатели; Владеть: современными методиками расчета и анализа социально-экономических показателей, характеризующих деятельность государственных органов, организаций и учреждений различных форм собственности	
6.	Регулирование социально-трудовых отношений	Социально-трудовые отношения в системе понятий и категорий труда. Субъекты и уровни социально-трудовых отношений. Основные типы социально-трудовых отношений	ОПК-2	Знать: основные закономерности и методы экономической теории труда; Уметь: осуществлять поиск информации по полученному заданию, сбор, анализ данных, необходимых для решения профессиональных задач; Владеть: методологией экономического исследования	Контрольная работа № 2
7.	Социальная политика государства в области доходов в современных экономических условиях в РФ	Социальная политика: понятие, структура, цели и основные приоритеты. Социальная защита населения. Социальные программы, реализуемые в рамках социальной политики.	ОПК-2	Знать: основы построения, расчета и анализа современной системы экономических показателей; Уметь: использовать источники экономической, социальной, управленческой информации; Владеть: методами и приемами анализа экономических явлений и процессов с помощью стандартных теоретических и эконометрических моделей	Тестовые задания

## 5.2. Типовые контрольные задания или иные материалы

### 5.2.1. Оценочные средства при текущей аттестации

#### Примерные вопросы для проведения контрольной работы № 1

В каждой контрольной работе представлено по 3 вопроса.

1. Воспроизводство трудовых ресурсов
2. Оценка трудового потенциала в экономике



1505855376

3. Показатели безработицы, ее анализ
4. Роль труда в становлении и развитии производственных отношений
5. Кадровый состав работников организации

**Критерии оценивания:**

- «отлично», если студент справился со всеми тремя заданиями;
- «хорошо», если студент допустил несколько негрубых ошибок или недочетов при выполнении заданий;
- «удовлетворительно», если студент при выполнении заданий допустил грубые ошибки и неточности;
- «неудовлетворительно», если студент справился менее чем с 50 % заданий.

Таблица соответствия количества баллов выставяемой оценке:

Количество баллов	0...65	70...75	80...85	90...100
Шкала оценивания	неудовлетворительно	удовлетворительно	хорошо	отлично

### Выполнение и защита самостоятельной работы

1. Составить штатное расписание на примере конкретного промышленно-производственного предприятия (например, производство обуви, производство молока и молочных продуктов и т.д.) или предприятия услуг в сфере образования или здравоохранения. Макет штатного расписания можно посмотреть в приложении учебного пособия по дисциплине «Экономика труда», которое находится в электронном обучении.

Таблица – Образец штатного расписания для выполнения данного задания

Категория	Оклад, руб.	Количество штатных единиц, чел.	Примечание
<b>Аппарат управления</b>			
1. Генеральный директор	45 000	1	<i>в примечании вы должны отобразить основные требования, предъявляемые вами к конкретному работнику: - пол, возрастную категорию; уровень образования, специальность, стаж работы и т.д.</i>
2. Технический директор (исполнительный директор)	25 000	1	
и т.д.			
<b>Финансовое управление (отдел)</b>			
1. Начальник финансового управления	20 000	1	
2. Зам. начальника управления			
3. Финансист		2	
<b>Технический отдел</b>			
И т.д.			

2. Провести анализ структуры кадров организации (макеты таблиц для анализа представлены ниже).

- 1) представить функциональную структуру кадров (рабочие, руководители, специалисты, служащие);
- 2) половозрастную структуру, характеризующую соотношение работников организации по полу и возрасту;
- 3) образовательную структуру, показывающую долю работников со средним, среднеспециальным, высшим, послевузовским образованием, прошедших повышение квалификации и т.п.
- 4) профессионально-квалификационная структура, показывающая распределение трудовых ресурсов по профессиям, специальностям, квалификациям.

Таблица 1 – Функциональная структура кадров ООО «\_\_\_» за 2017 год

Категория	Удельный вес в общей численности сотрудников, %
-----------	---



1505855376

1. Рабочие, всего	
в том числе:	
- основные рабочие	
- вспомогательные рабочие	
2. Служащие, всего	
в том числе:	
- руководители	
- специалисты	
- прочие служащие	

Таблица 2 - Возрастная структура кадров ООО «\_\_\_\_\_» за 2017 год

Категория	в том числе в возрасте:				
	18-25	25-35	35-55	55-65	свыше 65
1. Рабочие, всего					
в том числе:					
- основные рабочие					
- вспомогательные рабочие					
2. Служащие, всего					
в том числе:					
- руководители					
- специалисты					
- прочие служащие					
Всего работников					

Таблица 3 - Образовательная структура кадров ООО «\_\_\_\_\_» за 2017 год

Категория	в том числе:				
	со средним образованием	со среднеспециальным образованием	с высшим	с послевузовским	прошедших повышение квалификации
1. Рабочие, всего					
в том числе:					
- основные рабочие					
- вспомогательные рабочие					
2. Служащие, всего					
в том числе:					
- руководители					
- специалисты					
- прочие служащие					
Всего работников					

Таблица 4 - Профессиональная структура кадров ООО «\_\_\_\_\_» за 2017 год

Категория	Удельный вес в общей численности сотрудников, %
1. Экономист	
2. Юрист	
3. Финансист	
4. Инженер	
5. Технолог	
6. Товаровед	
...	

3. Составить план-график прохождения повышения квалификации работниками данного



1505855376

предприятия (на ваш выбор) в виде следующей таблицы:

Таблица 5 – План-график прохождения повышения квалификации работников ООО «\_\_\_\_\_» в 2017 г.

ФИО	Должность	Сроки прохождения	Название курса	База прохождения повышения квалификации	Бюджет мероприятия
1.					<i>Учесть все расходы на каждого</i>
2.					
3.					

Не более чем для 3-х человек.

4. Составить анкету, которую должен заполнить соискатель на конкретную должность вашего предприятия.

На лицевой стороне анкеты предусмотреть основную информацию, которую работодатель желает узнать о потенциальном работнике (ФИО, пол, возраст, базовое образование, повышение квалификации, семейное положение и т.д.). На обратной стороне анкеты представить вопросы для собеседования (вопросы на определения темперамента, профессиональные вопросы, раскрывающие кандидата с профессиональной точки зрения, показывающие его уровень квалификации).

*Критерии оценивания:*

- оценка «отлично» выставляется студенту, если в работе достигнуты все результаты, указанные в задании, а при защите студент проявил отличное владение материалом работы и способность аргументировано отвечать на поставленные вопросы по теме работы;

- оценка «хорошо» выставляется студенту, если в работе достигнуты все результаты, указанные в задании и при защите студент проявил хорошее владение материалом работы и способность аргументировано отвечать на поставленные вопросы по теме работы;

- оценка «удовлетворительно» выставляется студенту, если в работе содержатся неточности и упущения, не позволившие, в полной мере, достигнуть необходимых результатов, а при защите работы студент проявил недостаточное владение материалом и не смог аргументировано отвечать на поставленные вопросы;

- оценка «неудовлетворительно» выставляется студенту, если в работе не достигнуты результаты, указанные в задании, а при защите студент проявил неудовлетворительное владение материалом работы и не смог ответить на большинство поставленных вопросов по теме работы.

Таблица соответствия количества баллов выставляемой оценке:

Количество баллов	0...65	70...75	80...85	90...100
Шкала оценивания	неудовлетворительно	удовлетворительно	хорошо	отлично

**Оценка контрольной работы студентов заочной формы обучения** осуществляется по 100-балльной шкале.

- работа считается зачетной, если общее количество баллов находится в пределах от 70 до 100. В работе оценивается наличие плана работы, корректность списка литературы, правильность цитирования источников, самостоятельность написания работы, умение делать выводы и формулировать заключения.

#### **Примерные задания для проведения контрольной работы № 2**

В каждом задании представлено по 3 задачи.

1. Рассчитать размер доплаты за работу в ночное время за месяц при условии: часовая тарифная ставка составляет 41 руб. 85 коп. Время смены 11,5 часов с 20 часов 00 мин. до 7 часов 30 мин.

2. Рассчитать списочную численность рабочих, если явочная численность составляет 6 чел., время смены 12,5 часов. Режим работы предприятия – непрерывный.

3. По данным таблицы рассчитать годовой тарифный фонд оплаты труда рабочим горного участка. Режим работы – непрерывный, время смены – 11,5 час.

Профессии	Тарифная ставка, руб./час.	Режим работы, дней	Штат на работе, чел.	Штат по списку, чел.	Тарифный фонд, руб.
маш.экск. ЭШ-10/70 N 494 в/с	53,35	365	2	4	
пом.маш.экск. 6р.	48,42	365	2,5	5	
пом.маш.экск. 5р.	41,85	365	0	0	
маш.экск. ЭШ-10/70 N 195 в/с	53,35	365	2	4	
пом.маш.экск. 6р.	48,42	365	2	4	
пом.маш.экск. 5р.	41,85	365	0,5	1	
маш.экск. ЭШ-6/45 N 16 6р.	48,42	0	0	0	



1505855376

пом.маш.экск.5р.	41,85	0	0	0	
маш.экск. ЭКГ-4У № 1858 в/с.	53,35	365	2	4	
пом.маш.экск. 6р.	48,42	365	2,5	5	
маш.экск. ЭКГ-5А № 9346 6р.	48,42	365	2	4	
пом.маш.экск. 5р.	41,85	365	2,5	5	
маш. Volvo EC460BLC № 121	48,42	365	2,5	5	
маш. Volvo EC460BLC № 235	48,42	365	2	4	
маш. Volvo EC760 № 138	48,42	365	2	4	
маш. Hitachi № 362	48,42	365	2,5	5	
маш. Hitachi № 177	48,42	365	2,5	5	
маш.экск. Hitachi № 1182	48,42	365	2	4	
маш.экск. Hitachi № 413	48,42	365	2,5	5	
маш. Volvo EC240D № 130928	41,85	365	3	6	
маш.экск.Hitachi № 1025 в/с	53,35	365	2,5	5	
маш.погрузчика 6р	48,42	365	1,5	3	4

4. По данным таблицы рассчитать годовой размер доплаты за работу в праздничные дни:

Профессии	Тарифная ставка руб./час.	Режим работы, дней	Штат на работе, чел.	Штат по списку, чел.	Продолжительность смены, час.	Доплата за работу в праздничные дни, руб.
водитель («Поджер» «Шевроле»)	10586	250	2	2	8,0	-
водитель (УАЗ 663)	7800	250	2	4	11,5	-
водитель (УАЗ) 074	9200	365	1	2	11,5	-
водитель (водовоз)	8085	250	1	1	8,0	-
водитель (вахта)	7800	365	4	8	11,5	-

*Критерии оценивания:*

- «отлично», если студент справился со всеми тремя задачами;
- «хорошо», если студент допустил несколько негрубых ошибок или недочетов в решении задач;
- «удовлетворительно», если студент допустил грубые ошибки в решении задач;
- «неудовлетворительно», если студент справился менее чем с 50 % заданий.

Таблица соответствия количества баллов выставяемой оценке:

Количество баллов	0...65	70...75	80...85	90...100
Шкала оценивания	неудовлетворительно	удовлетворительно	хорошо	отлично

**Примерные вопросы тестовых заданий**

**1. Для сдельной формы оплаты труда характерно вознаграждение в соответствии с:**

- а) количеством изготовленной (обработанной) продукции;
- б) количеством отработанного времени;
- в) количеством оказанных услуг;
- г) должностным окладом.

**2. Повременная форма оплаты труда предусматривает вознаграждение в соответствии с:**

- а) количеством изготовленной (обработанной) продукции;
- б) количеством отработанного времени;
- в) количеством оказанных услуг;
- г) должностным окладом.

**3. Тарифная система оплаты труда включает:**

- а) тарифно-квалификационные справочники;
- б) нормы труда;
- в) тарифные сетки;
- г) тарифные коэффициенты;
- д) хроноряды;
- е) тарифные ставки;
- ж) схемы должностных окладов.

**4. Тарифная система оплаты труда применяется в следующих формах и системах оплаты труда:**



1505855376

- а) сдельной;
- б) комиссионной;
- в) трудового вознаграждения;
- г) повременной.

**5. Тарифная сетка устанавливает дифференциацию оплаты труда в зависимости от:**

- а) квалификации;
- б) производительности труда;
- в) состава кадров;
- г) сложности выполняемой работы;
- д) условий труда.

**6. Бестарифная система оплаты труда применяется в следующих системах оплаты труда:**

- а) комиссионная;
- б) сдельно-прогрессивная;
- в) бальная;
- г) плавающие оклады.

**7. При какой системе оплаты труда рассчитывается косвенная расценка:**

- а) аккордно-сдельной;
- б) сдельно-косвенной;
- в) сдельно-прогрессивной.

**8. При какой системе оплаты труда рост выработки приводит к росту расценки:**

- а) аккордно-сдельной;
- б) сдельно-косвенной;
- в) сдельно-прогрессивной.

**9. При какой системе оплаты труда расценка устанавливается на весь объем работы на основе действующих норм времени или норм выработки и расценок, кроме того, рабочие премируются за сокращение сроков выполнения работ:**

- а) аккордно-сдельной;
- б) подрядной;
- в) сдельно-прогрессивной.

**10. Аккордная система оплаты труда характеризуется:**

- а) наращиванием объема производства;
- б) улучшение качества продукции;
- в) экономией времени при выполнении задания;
- г) ростом производительности труда;
- д) улучшением использования ОФ.

**11. К основным факторам, формирующим заработную плату работника при бестарифной системе оплаты труда, не относятся:**

- а) повышение производительности труда;
- б) квалификационный уровень работника;
- в) коэффициент трудового участия;
- г) фактически отработанное время;
- д) размер трудового вклада в общие результаты.

**12. Выбор определенной системы оплаты труда определяется:**

- а) уровнем развития страны;
- б) степенью соответствия конкретным условиям производства;
- в) традиционной преемственностью;
- г) самостоятельно предприятием исходя из целей и задач производства применительно к конкретным рабочим местам и процессам.

**13. Сумма материально-денежных ценностей, полученная работником за определенный период времени за выполненную работу в соответствии с качеством и количеством затраченного им труда, называется:**

- а) номинальная зарплата;
- б) тарифная ставка;
- в) сдельная расценка;
- г) реальная зарплата.

**14. При сдельной системе оплаты труда зарплата определяется:**

- а) сдельной расценкой и тарифной ставкой;
- б) тарифной ставкой и отработанным рабочим временем;



1505855376



в) сдельной расценкой и отработанным рабочим временем.

**15.** Определить сдельную расценку за изготовление единицы продукции, исходя из следующих данных: часовая тарифная ставка – 15 руб.; сменная норма выработки – 10 единиц продукции; продолжительность смены составляет 8 ч.

**16.** Определить заработок рабочего, который отработал за отчетный период 176 часов; один час тарифицируется по ставке 18 руб. По итогам работы полагается премия в размере 25 %.

**17.** За месяц рабочий изготовил 60 изделий при норме выработки 45 изделий. Сдельная расценка за одно изделие составляет 300 руб. Зависимость коэффициента сдельной расценки от процента выполнения нормы выработки представлена в таблице. Определить заработок рабочего по сдельно-прогрессивной системе оплаты труда.

Таблица – Зависимость коэффициента увеличения сдельной расценки от процента выполнения нормы выработки

% выполнения нормы выработки	Коэффициент увеличения расценки
100-110	1,1
111-120	1,3
121-130	1,5
Свыше 130	1,7

**18.** Работник отработал в январе 3 праздничных дня сверх полной отработки рабочих дней. Его оклад составляет 15 000 руб. в месяц. Количество рабочих дней в январе 16 дней. Рассчитать заработок рабочего за январь.

*Критерии оценивания:*

- «отлично», если студент справился более чем с 90 % заданий;
- «хорошо», если студент справился с 70 % заданий;
- «удовлетворительно», если студент справился более чем с 50 % заданий;
- «неудовлетворительно», если студент справился менее чем с 50 % заданий.

Таблица соответствия количества баллов выставяемой оценке:

Количество баллов	0...65	70...75	80...85	90...100
Шкала оценивания	неудовлетворительно	удовлетворительно	хорошо	отлично

### **5.2.2 Оценочные средства при промежуточной аттестации**

1. Труд как важнейший экономический ресурс
2. Сущность, содержание, критерии выделения трудовых ресурсов
3. Роль труда в становлении и развитии производственных отношений
4. Понятие, структура, показатели трудового потенциала
5. Показатели, характеризующие использование трудовых ресурсов общества
6. Понятие рынка труда, его основные элементы
7. Виды рынков труда
8. Понятие, виды, формы, показатели безработицы
9. Государственная политика занятости, ее основные направления
10. Показатели и методы расчета численности работников организации
11. Кадровый состав работников организации
12. Кадровая политика, как элемент антикризисной стратегии организации
13. Затраты времени, как важнейшая характеристика трудового процесса
14. Эффективность труда и производства. Производительность труда
15. Продуктивность и рентабельность труда
16. Факторы, резервы роста производительности труда
17. Виды, методы расчета трудоемкости продукции
18. Заработная плата как экономическая категория
19. Факторы, влияющие на величину заработной платы
20. Концепция, принципы, стратегия оплаты и стимулирования труда на предприятии
21. Элементы фонда заработной платы
22. Классификация доходов населения
23. Классификация показателей уровня жизни населения
24. Основные индикаторы качества жизни населения
25. Типы политики доходов и заработной платы



1505855376

26. Социально-трудовые отношения в системе понятий и категорий экономики труда и трудового права
27. Субъекты и уровни социально-трудовых отношений
28. Принципы, основные типы социально-трудовых отношений
29. Социальная политика и социальная защита населения
30. Виды социальных трансфертов в РФ и источники их выплат.

**Суммарная оценка за текущий контроль складывается из оценок за отдельные виды работ, выполняемые в течение семестра.**

Таблица соответствия количества баллов выставяемой оценке при проведении текущего контроля:

Количество баллов	0...65	70...75	80...85	90...100
Шкала оценивания	не зачет	зачет	зачет	зачет

### **5.2.3. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующие этапы формирования компетенции**

Промежуточная аттестация студентов по дисциплине «Экономика труда» проводится в соответствии с ООП и является обязательной.

Промежуточная аттестация по дисциплине «Экономика труда» проводится в соответствии с учебным планом в виде зачета.

Студент допускается к зачету по дисциплине в случае выполнения им учебного плана по дисциплине: выполнения тестов, контрольных работ. В случае наличия учебной задолженности студент отрабатывает пропущенные занятия в форме, предложенной преподавателем.

*Итоговая оценка по дисциплине складывается из суммарной оценки за текущий контроль и оценки итоговых знаний в ходе проведения зачета.*

Зачет принимает лектор. Зачет проводится в устной форме по вопросам, на подготовку которых выделяется 1 академический час. В процессе ответа студента использование дополнительной методической литературы, мобильных устройств связи и других источников информации не допускается.

Основой для определения оценки служит уровень усвоения студентами материала, предусмотренного рабочей программой дисциплины.

Зачет выставляется студенту в том случае, если материал изложен последовательно, логически правильно, представленного материала достаточно для формулирования выводов и рекомендаций. При этом студент в полной мере освоил и понимает представленные закономерности явлений и процессов, выводы недостаточно обоснованы.

## **6 Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины "Экономика труда"**

### **6.1 Основная литература**

1. Рофе, А. И. Экономика труда [Текст] : учебник для студентов вузов, обучающихся по специальности 080104 "Экономика труда" и другим экон. специальностям / А. И. Рофе. – Москва : КноРус, 2011. – 392 с.

2. Вагина, Н. Д. Экономика труда [Электронный ресурс] : учебное пособие для студентов всех форм обучения по направлению 080100.62 «Экономика», профиль 080107 «Финансы и кредит», 080101 «Бухгалтерский учет, анализ и аудит», 080109 «Экономика организаций и предприятий» и для специальности 080101 «Экономическая безопасность» / Н. Д. Вагина, Е. В. Слесаренко ; ФГБОУ ВПО «Кузбас. гос. техн. ун-т им. Т. Ф. Горбачева», Каф. финансов и кредита. – Кемерово : Издательство КузГТУ, 2013. – 151 с.1 электрон. опт. диск (CD-ROM) – Доступна электронная версия: <http://library.kuzstu.ru/meto.php?n=91098&type=utchposob:common>

### **6.2 Дополнительная литература**

1. Складаревская, В. А. Экономика труда: учебник[Электронный ресурс]. – Москва : Дашков и Ко, 2015. – 304 с. – Режим доступа: [http://biblioclub.ru/index.php?page=book\\_red&id=230052](http://biblioclub.ru/index.php?page=book_red&id=230052). – Загл. с экрана. (12.09.2017)

2. Митрофанова, И. А. Экономика труда : теория и практика: учебное пособие[Электронный ресурс]. – Москва, Берлин : Директ-Медиа, 2015. – 148 с. – Режим доступа:



1505855376

[http://biblioclub.ru/index.php?page=book\\_red&id=258905](http://biblioclub.ru/index.php?page=book_red&id=258905). – Загл. с экрана. (12.09.2017)

3. Остапенко, Ю. М. Экономика труда [Текст] : учеб. пособие для студентов вузов, обучающихся по специальности 060700 "Нац. экономика" и 060200 "Экономика труда"; Гос. ун-т упр., Ин-т нац. и мировой экономики / Ю. М. Остапенко. – Москва : ИНФРА-М, 2005. – 268 с.

4. Руденко, Г. Г. Формирование рынков труда [Текст] : учеб. пособие для вузов по специальности 060200 - "Экономика труда" и др. эконом. специальностям / Г. Г. Руденко, Б. Ч. Муртозаев ; под ред. Ю. Г. Одегова ; Рос. экон. акад. им. Г. В. Плеханова. – Москва : ЭКЗАМЕН, 2004. – 416 с.

### **6.3 Методическая литература**

1. Горчакова, Л. Н. Экономика труда [Электронный ресурс] : методические указания к контрольной работе для студентов специальности 38.05.01 (080101.65) «Экономическая безопасность» заочной формы обучения / Л. Н. Горчакова; ФГБОУ ВПО «Кузбас. гос. техн. ун-т им. Т. Ф. Горбачева», Каф. финансов и кредита. – Кемерово : Издательство КузГТУ, 2015. – 19с. – Режим доступа: <http://library.kuzstu.ru/meto.php?n=8390>. – Загл. с экрана. (24.12.2016)

2. Горчакова, Л. Н. Экономика труда [Электронный ресурс] : методические указания к практическим занятиям для студентов специальности 080101.65 «Экономическая безопасность» очной формы обучения / Л. Н. Горчакова, Т. А. Горчакова; ФГБОУ ВПО «Кузбас. гос. техн. ун-т им. Т. Ф. Горбачева», Каф. финансов и кредита.. – Кемерово : Издательство КузГТУ, 2014. – 14 с. – Режим доступа: <http://library.kuzstu.ru/meto.php?n=7796>. – Загл. с экрана. (24.12.2016)

3. Горчакова, Л. Н. Экономика труда [Электронный ресурс] : методические указания к самостоятельной работе для студентов специальности 080101.65 «Экономическая безопасность» очной формы обучения / Л. Н. Горчакова, Т. А. Горчакова; ФГБОУ ВПО «Кузбас. гос. техн. ун-т им. Т. Ф. Горбачева», Каф. финансов и кредита. – Кемерово : Издательство КузГТУ, 2014. – 7 с. – Режим доступа: <http://library.kuzstu.ru/meto.php?n=7797>. – Загл. с экрана. (24.12.2016)

### **7 Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»**

Официальный сайт Правительства РФ <http://government.ru>

Официальный сайт Федерального органа государственной статистики <http://www.gks.ru>

### **8 Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины "Экономика труда"**

Основной учебной работой студента является самостоятельная работа в течение всего срока обучения. Начинать изучение дисциплины необходимо с ознакомления с целями и задачами дисциплины, со знаниями, умениями и навыками, приобретаемыми в процессе изучения. Далее следует проработать конспекты лекций, рассмотрев отдельные вопросы по предложенным источникам литературы. Все неясные вопросы по дисциплине студент может разрешить на консультациях, проводимых по расписанию. При подготовке к практическим занятиям студент в обязательном порядке изучает теоретический материал, пройденный на лекциях.

### **9 Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине "Экономика труда", включая перечень программного обеспечения и информационных справочных систем**

Для изучения дисциплины может использоваться следующее программное обеспечение:

1. Microsoft Windows
2. Libre Office
3. Mozilla Firefox
4. Google Chrome
5. Opera
6. Yandex
7. 7-zip

### **10 Описание материально-технической базы, необходимой для осуществления образовательного процесса по дисциплине "Экономика труда"**

Отдельные лекции и практические занятия проводятся с использованием вспомогательных средств: раздаточных материалов (схемы, графики, статистические таблицы), слайдов, мультимедийных



1505855376

презентаций

### **11 Иные сведения и (или) материалы**

Учебная работа проводится с использованием, как традиционных технологий, так и современных интерактивных. Лекции проводятся в традиционной форме. Практические занятия позволяют преподавателю более индивидуально общаться со студентами и подходят для интерактивных методов обучения. В рамках практических занятий применяются следующие интерактивные методы:

- решение ситуационных задач;
- дискуссии;
- работа в группах.



1505855376



1505855376

## УТВЕРЖДАЮ

Директор филиала КузГТУ  
в г. Новокузнецке

 Э.И. Забнева

«01» сентября 2017 г.

### Изменения рабочей программы «Экономика труда»

#### 6.1 Основная литература

1. Вагина, Н. Д. Экономика труда [Электронный ресурс] : учебное пособие для студентов всех форм обучения по направлению 080100.62 «Экономика», профиль 080107 «Финансы и кредит», 080101 «Бухгалтерский учет, анализ и аудит», 080109 «Экономика организаций и предприятий» и для специальности 080101 «Экономическая безопасность» / Н. Д. Вагина, Е. В. Слесаренко ; ФГБОУ ВПО «Кузбас. гос. техн. ун-т им. Т. Ф. Горбачева», Каф. финансов и кредита. – Кемерово : Издательство КузГТУ, 2013. – 151 с.1 электрон. опт. диск (CD-ROM) – Доступна электронная версия: <http://library.kuzstu.ru/meto.php?n=91098&type=utchposob:common> – (дата обращения 01.08.2017).
2. Генкин, Б. М. Экономика труда [Текст] : учебник / Б. М. Генкин. – Москва : Норма: ИНФРА-М, 2014. – 352 с.
3. Мазин, А. Л. Экономика труда [Текст] : учеб. пособие / А. Л. Мазин. – Москва : ЮНИТИ-ДАНА, 2009. – 623 с.
4. Экономика труда [Электронный ресурс] : учебное пособие / под ред. А. И. Архипова, Д. Н. Карпухина, Ю. П. Кокина. – Москва : Экономика, 2009. – 560 с. – Режим доступа: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=63675>. – (дата обращения 01.08.2017).

#### 6.2 Дополнительная литература

1. Митрофанова, И. А. Экономика труда : теория и практика [Электронный ресурс] : учебное пособие / И. А. Митрофанова, А. Б. Тлисов. – Москва : Берлин : Директ-Медиа, 2015. – 148 с. – Режим доступа: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=258905> – (дата обращения 01.08.2017).
2. Остапенко, Ю. М. Экономика труда [Текст] : учеб. пособие / Ю. М. Остапенко. – Москва : ИНФРА-М, 2009. – 272 с.
3. Рофе, А. И. Словарь-справочник по экономике труда [Электронный ресурс] / А. И. Рофе. – Москва : Берлин : Директ-Медиа, 2017. – 377 с. – Режим доступа: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=469329> – (дата обращения 01.08.2017).
4. Рофе, А. И. Экономика труда [Текст] : учебник / А. И. Рофе. – Москва : КНОРУС, 2010. – 400 с.
5. Скляревская, В. А. Экономика труда [Электронный ресурс] : учебник / В. А. Скляревская. – Москва : Дашков и Ко, 2015. – 304 с. – (Учебные издания для бакалавров). – Режим доступа: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=230052>. – (дата обращения 01.08.2017).
6. Экономика и социология труда [Текст] : учебник / под ред. А. Я. Кибанова. – Москва : ИНФРА-М, 2009. – 584 с.
7. Экономика труда [Текст] : учебник / под ред. проф. Ю. П. Кокина, проф. П. Э. Шлендера. – Москва : Магистр, 2011. – 686 с.

#### 10 Описание материально-технической базы, необходимой для осуществления образовательного процесса по дисциплине

Для осуществления образовательного процесса по данной дисциплине необходима следующая материально-техническая база:

- лекционная аудитория, оснащенная мультимедийным оборудованием;
- учебная аудитория для проведения практических занятий;
- библиотека для самостоятельной работы обучающихся;
- компьютерный класс с выходом в сеть «Интернет» для самостоятельной работы обучающихся.