

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Магнитогорский государственный технический университет им. Г.И. Носова»

УТВЕРЖДАЮ:
Директор института экономики и
управления
Н.Р. Бальнская
«09» сентября 2016 г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

ЭКОНОМИКА ТРУДА

Направление подготовки
38.03.01 Экономика

Профиль программы Экономика предприятий и организаций

Уровень высшего образования – бакалавриат

Программа подготовки – академический бакалавриат

Форма обучения
заочная

Институт	экономики и управления
Кафедра	экономики и финансов
Курс	4

Магнитогорск
2016 г.

Рабочая программа составлена на основе ФГОС ВО по направлению подготовки **38.03.01 Экономика**, утвержденного приказом МОиН РФ от 12.11.2015 № 1327.

Рабочая программа рассмотрена и одобрена на заседании кафедры Экономики и финансов «31» августа 2016 г., протокол № 1.

Зав. кафедрой  А.В. Ивлев

Рабочая программа одобрена методической комиссией института экономики и управления «08» сентября 2016 г., протокол № 1.

/ Председатель  Н.Р. Бальнская

Рабочая программа составлена: доц., к.ф.н.





 Л.М. Ботчель

Рецензент:

Доцент кафедры экономики, управления и права
ФГБОУ ВПО «Магнитогорский филиал РАНХСигС»
доц., к.э.н.

 И.А. Агеева

Лист регистрации изменений и дополнений

№ п/п	Раздел программы	Краткое содержание изменения/дополнения	Дата, № протокола заседания кафедры	Подпись зав. кафедрой
1	п. 8	Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины	31.08.2017, №1	
2	п. 8	Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины	31.08.2018, №1	
3	п. 8	Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины	04.09.2019, №1	
4	п. 8	Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины	01.09.2020, №1	

1 Цели освоения дисциплины

Целью освоения дисциплины «Экономика труда» является формирование у

обучающихся знаний и навыков в области труда и трудовых отношений на микро- и макроуровне, а также ознакомление студентов с изменениями, происходящими на рынке труда и занятости, с достижениями мировой и отечественной науки и практики.

Для достижения поставленной цели в курсе «Экономика труда» решается задача обеспечить современный методологический и теоретический фундамент практической деятельности студентов в качестве экономистов-практиков высшей квалификации, владеющих теоретическими знаниями и практическими навыками, необходимыми для подготовки, принятия и реализации эффективных решений в практической деятельности.

2 Место дисциплины в структуре образовательной программы подготовки бакалавра

Дисциплина «Экономика труда» входит в вариативную часть первого блока образовательной программы.

Для изучения дисциплины необходимы знания (умения, навыки), сформированные в результате изучения дисциплины «Экономическая теория», «Экономика организации», «Менеджмент».

Знания (умения, владения), полученные при изучении данной дисциплины будут необходимы при изучении дисциплины «Оценка эффективности финансово-экономической деятельности предприятий (организации)», «Организация коммерческой деятельности предприятия (организации)».

3 Компетенции обучающегося, формируемые в результате освоения дисциплины и планируемые результаты обучения

В результате освоения дисциплины «Экономика труда» обучающийся должен обладать следующими компетенциями:

Структурный элемент компетенции	Планируемые результаты обучения
ОПК-4 - способностью находить организационно-управленческие решения в профессиональной деятельности и готовность нести за них ответственность	
Знать	– технологии принятия организационно-управленческих решений в профессиональной деятельности, возможные положительные и отрицательные последствия принимаемых решений;
Уметь	– формулировать альтернативные варианты организационно-управленческих решений и находить из их числа оптимальные организационно-управленческие решения в профессиональной деятельности; – понимать возможные положительные и отрицательные последствия принимаемых организационно-управленческих решений, оценивать эффективность управленческих решений;
Владеть	– технологиями принятия организационно-управленческих решений в профессиональной деятельности и оценки их эффективности; – способностью нести ответственность за последствия принимаемых организационно-управленческих решений;
ПК-2 – способностью на основе типовых методик и действующей нормативно-правовой базы рассчитать экономические и социально-экономические показатели, характеризующие деятельность хозяйствующих субъектов	

Структурный элемент компетенции	Планируемые результаты обучения
Знать	<ul style="list-style-type: none"> – основные определения и понятия, характеризующие деятельность хозяйствующих субъектов; – основные методы исследований, используемых при расчёте экономических и социально-экономических показателей, характеризующих деятельность хозяйствующих субъектов; – основные типовые методики, позволяющие рассчитать экономические и социально-экономические показатели, характеризующих деятельность хозяйствующих субъектов
Уметь	<ul style="list-style-type: none"> – выделять группы необходимых экономических и социально-экономических показателей, характеризующих деятельность хозяйствующих субъектов; – на основе рассчитанных экономических и социально-экономических показателей распознавать эффективное решение от неэффективного; – применять полученные знания в профессиональной деятельности; использовать их на междисциплинарном уровне; – корректно выражать и аргументированно обосновывать положения предметной области знания
Владеть	<ul style="list-style-type: none"> – методами расчёта экономических и социально-экономических показателей, характеризующих деятельность хозяйствующих субъектов; – способами демонстрации умения анализировать ситуацию на основе рассчитанных экономических и социально-экономических показателей; – навыками и методиками обобщения результатов полученного решения; – способами оценивания значимости и практической пригодности полученных результатов расчёта; – возможностью междисциплинарного применения результатов расчёта экономических и социально-экономических показателей; – основными методами исследования в области анализа экономических и социально-экономических показателей, практическими умениями и навыками их использования; – профессиональным языком предметной области знания; – способами совершенствования профессиональных знаний и умений путем использования возможностей информационной среды

4 Структура и содержание дисциплины

Общая трудоемкость дисциплины составляет 4 зачетных единиц 144 академических часов, в том числе:

- контактная работа 12,2 академических часов;
- аудиторная – 8 академических часов;
- внеаудиторная – 4,2 академических часов
- самостоятельная работа – 123,1 академических часов.
- подготовка к экзамену – 8,7 академических часов.

Раздел/ тема дисциплины	Курс	Аудиторная контактная работа (в академических часах)			Самостоятельная работа (в академических часах)	Вид самостоятельной работы	Форма текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации	Код и структурный элемент компетенции
		лекции	лаборат. занятия	практич. занятия				
1. Рынок труда	4	1/1И			26	Подготовка к практическому занятию Самостоятельное изучение учебной и научной литературы Работа с электронными библиотеками Выполнение ситуационных заданий	Устный опрос (собеседование) Тестирование	ОПК-4, ПК-2 – зув
2. Трудовые ресурсы	4	1/1И			26	Подготовка к практическому занятию Самостоятельное изучение учебной и научной литературы Работа с электронными	Устный опрос (собеседование) Тестирование	ОПК-4, ПК-2 – зув

Раздел/ тема дисциплины	Курс	Аудиторная контактная работа (в акад. часах)			Самостоятельная работа (в акад. часах)	Вид самостоятельной работы	Форма текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации	Код и структурный элемент компетенции
		лекции	лаборат. занятия	практич. занятия				
						библиотеками Выполнение ситуационных заданий		
3.Нормирование труда	4	1/1И		1/1И	26	Подготовка к практическому занятию Самостоятельное изучение учебной и научной литературы Работа с электронными библиотеками Выполнение ситуационных заданий	Устный опрос (собеседование) Тестирование	ОПК-4, ПК-2 – зув
4. Производительность и эффективность труда	4	1/1И			25	Подготовка к практическому занятию Самостоятельное изучение учебной и научной литературы Работа с электронными библиотеками Выполнение ситуационных заданий	Устный опрос (собеседование) Тестирование	ОПК-4, ПК-2 – зув
5.Оплата труда	5	2/2И		1/1И	23,1	Подготовка к практическому занятию Самостоятельное изучение учебной и научной	Устный опрос (собеседование) Тестирование	ОПК-4, ПК-2 – зув

Раздел/ тема дисциплины	Курс	Аудиторная контактная работа (в акад. часах)			Самостоятельная работа (в акад. часах)	Вид самостоятельной работы	Форма текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации	Код и структурный элемент компетенции
		лекции	лаборат. занятия	практич. занятия				
						литературы Работа с электронными библиотеками Выполнение ситуационных заданий		
Итого по дисциплине		6/6И		2/2И	123,1		Промежуточная аттестация (экзамен, защита курсовой работы)	

И – в том числе, часы, отведенные на работу в интерактивной форме.

5 Образовательные и информационные технологии

На сегодняшний день стали очевидны преимущества использования компьютера на лекционных и практических учебных занятиях. Объяснение нового материала с использованием презентаций, выполненных с помощью программ Microsoft Power Point и Microsoft Front Page, вызывает интерес у студентов, способствует лучшему усвоению материала. Использование компьютера на учебных занятиях позволяет преподавателю экономить время, опрашивать учащихся на каждом занятии, вести статистику опроса, выявлять западающие темы. Также одним из эффективных средств информационных технологий является электронный учебник. Исходя из этого, более 20% всех занятий проводятся с применением информационных технологий.

Для обеспечения наибольшей эффективности образовательного процесса в курсе данной учебной дисциплины используются в процессе обучения передовые образовательные технологии:

- 1) *традиционные образовательные технологии (информационная лекция, практические (семинарские) занятия);*
- 2) *технология проблемного обучения (проблемная лекция, практические занятия в форме практикума, кейс-метода);*
- 3) *игровые технологии (ролевые и деловые игры);*
- 4) *технологии проектного обучения (творческий проект);*
- 5) *интерактивные технологии (семинар-дискуссия);*
- 6) *информационно-коммуникационные образовательные технологии (лекция-визуализация, практические занятия в форме презентации)*

Лекционные занятия наряду с сообщением учебной информации предполагают и решение следующих дидактических задач: заинтересовать студентов изучаемой темой, разрушить неверные стереотипы, убедить в необходимости глубокого освоения материала, побудить к самостоятельному поиску и активной мыслительной деятельности, помочь совершить переход от теоретического уровня социально-экономического планирования в муниципальных образованиях к прикладным знаниям в данной области.

Проведение групповых (семинарских и практических) занятий предполагает решение разнообразных дидактических задач: закрепление полученных знаний, формирование умения применять их на практике, совершенствование умения работать с информацией, анализировать, обобщать, принимать и обосновывать решения, аргументировано защищать собственные взгляды в дискуссии, взаимодействовать с другими членами группы в процессе разрешения конфликтных ситуаций.

6 Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы обучающихся

В процессе самостоятельного изучения дисциплины, подготовки к семинарским занятиям студенту необходимо найти и изучить рекомендуемую литературу, действующие законодательные и нормативные акты. Для осмысления прочитанного материала студенту предлагается ответить на вопросы. Решение тестов, ситуационных и аналитических задач научит студентов самостоятельно принимать управленческие решения.

Организационно-методические рекомендации для подготовки к практическим (семинарским) занятиям

*Семинар (лат. *seminarium* - буквально: «рассадник») – учебное занятие, в ходе которого организуется обсуждение фундаментальных или дискуссионных проблем изучаемой науки и связанной с ней практической деятельности.*

В целях более подробного и адекватного современной ситуации анализа проблем управления студентам рекомендуется обращаться к периодической литературе и материалам средств массовой информации, в которой можно найти не только аналитические статьи по различным аспектам обозначенных в тематике семинарских

занятий проблем, но и статистические данные, материалы прикладного характера, нормативные документы. Целесообразно не ограничиваться указанными источниками, а осуществлять собственный поиск теоретических и практических материалов, что является одним из элементов самостоятельной информационно-аналитической работы студентов.

Подготовка к семинарским занятиям по дисциплине должна включать следующие аспекты:

1) знакомство с соответствующими главами учебника; оптимальным был бы вариант работы не с одним учебником, так как разными авторами избран различный подход к предмету, и полезно понять особенности подходов, сравнить их, чтобы выработать свою позицию;

2) чтение конспекта лекции;

3) чтение и осмысление одного-двух источников из приведенного списка литературы.

Выбор дополнительных первоисточников, которые могут оказать помощь при подготовке к выступлению и позволят организовать на семинаре дискуссию, студент осуществляет по своему усмотрению, в соответствии со своими интересами, ориентируясь на вопросы семинарского занятия.

Выступление на семинаре должно быть достаточно аргументированным, занимать по времени не более трех минут. В ходе выступления желательно сопоставить точки зрения различных авторов на излагаемую проблему. Предпочтительно, чтобы по одному вопросу выступило несколько студентов, высказывая свои мнения, дополняя друг друга. В идеале семинарское занятие должно проходить в форме дискуссии. Результаты работы студентов на семинарских занятиях обязательно учитываются преподавателем при выставлении баллов.

Тема 1. Рынок труда

Контрольные вопросы

1. Что представляет собой рынок труда?
2. Какова структура занятости населения?
3. Назовите основные источники безработицы.
4. Назовите виды и закономерности роста безработицы.
5. Каковы основные показатели оценки положения предпринимателя на рынке труда?
6. Что включает в себя управление трудовыми ресурсами?
7. Как осуществляется планирование потребности в персонале?
8. Что представляет собой профотбор?
9. Какие взаимные обязательства работодателя и наемных работников должны быть включены в коллективный договор?
10. Какие виды трудовых контрактов и договоров вы знаете? Перечислите основные элементы трудового договора.
11. Как определяется структура заработной платы в организации?
12. Как осуществляется планирование расходов на персонал?
13. Опишите процесс социальной адаптации работника в организации.

Ситуационные задания

1. Вспомните подходы к проблемам спроса на труд и предложения, характерные для периода централизованной экономики. Какими особенностями они отличаются и к какой группе теорий они ближе?
2. Проанализируйте все последствия несовершенной конкуренции и их назначение для функционирования рынка труда нашей страны.

3. Затрудняет или облегчает решение проблемы занятости наличие большого числа предприятий, монопольно производящих тот продукт? Дайте ответ исходя из интересов как региональных органов, так и предприятий.
4. Приведите примеры монополистов на рынке труда и проанализируйте основные последствия их существования. Почему кривая безразличия может быть лишь выпуклой вниз, а не является прямой линией или выпуклой вверх кривой?
5. Какие факторы могут изменить кривую безразличия конкретного работника? Проанализируйте возможные варианты таких изменений. Отдельно рассмотрите факторы, которые действуют сразу на целые группы работников, выделенные по различному признаку.
6. Объясните, почему некоторые занятые стремятся работать по совместительству, даже если их часовая заработная плата заметно ниже, чем на основной работе. Проиллюстрируйте графиком.
7. Как действие эффектов замены и дохода затрагивает интересы работодателя, и каким образом он может учитывать их в своей деятельности?
8. Какие экономические показатели можно использовать при анализе внутренних рынков труда?
9. Попытайтесь сравнить внутренние рынки труда России и наиболее высокоразвитых стран.
10. Существует несколько случаев, когда с точки зрения работника, и сточки зрения работодателя отклонение зарплаты от стоимости предельного продукта труда работника является эффективным и оптимальным. Обсудите эти случаи и объясните, как нарушение равенства между зарплатой и предельным денежным продуктом труда может улучшить функционирование рынка труда.
11. Рассмотрите региональный рынок рабочей силы. Каковы его границы и в какой мере они совпадают с административными?

Тестовые задания

1. Кто может претендовать на получение пособия по безработице?
 - А) строитель, утративший трудоспособность в результате производственной травмы
 - Б) многодетная мать, которая не работает и не ищет работу
 - В) бухгалтер, который не работает, но ищет работу
 - Г) электромонтер, работающий неполный рабочий день
2. Если численность занятых в стране равна 29 млн человек, численность рабочей силы — 30 млн человек, то уровень безработицы равен
 - А) 10%
 - Б) 8%
 - В) 5,5%
 - Г) 3,3%.
3. Если численность безработных в стране равна 5 млн человек, численность занятых — 45 млн человек, то уровень безработицы равен
 - А) 10%
 - Б) 11%
 - В) 15%
 - Г) 20%.
4. Кто из перечисленных ниже граждан является структурным безработным?
 - А) уволившийся учитель, рассчитывающий найти более легкую работу
 - Б) женщина, находящаяся в отпуске по уходу за ребенком
 - В) шахтер, уволенный в связи с закрытием нерентабельной шахты
 - Г) медсестра, переехавшая с мужем в другой город.

5. Повторяющиеся спады производства порождают безработицу
- А) сезонную
 - Б) структурную
 - В) циклическую
 - Г) фрикционную.
6. К неэкономическим отрицательным последствиям безработицы относится
- А) рост числа правонарушений
 - Б) повышение конкуренции на рынке труда
 - В) недополученный выпуск продукции
 - Г) уменьшение шансов найти высокооплачиваемую работу в будущем.
7. Кто из перечисленных ниже граждан является циклическим безработным?
- А) банковский служащий, уволенный в связи с банкротством банка во время финансово-экономического кризиса
 - Б) инженер, уволившийся в связи с переездом в другой город
 - В) программист, уволенный из-за конфликта с руководством фирмы
 - Г) студент дневного отделения вуза.
8. При определении качества такого фактора производства, как «труд» обязательно обращают внимание на
- А) наличие у работника определенных умений и навыков
 - Б) готовность работника участвовать в жизни коллектива
 - В) эффективность используемого оборудования
 - Г) наличие на предприятии системы охраны труда.
9. К рынку экономических ресурсов относится
- 1) рынок труда
 - 2) товарный рынок
 - 3) фондовый рынок
 - 4) валютный рынок.
10. В стране А. уголь перестал использоваться в энергетической отрасли. Закрылось большинство шахт, шахтёры потеряли работу. Какого типа безработица наблюдается в стране А.?
- А) циклическая
 - Б) структурная
 - В) фрикционная
 - Г) сезонная.
11. Рост занятости женщин, имеющих малолетних детей, в процессе производства сопровождается увеличением спроса на услуги профессиональных нянь. Это пример функционирования рынка
- А) труда
 - Б) товаров
 - В) капиталов
 - Г) фондового.
12. Спрос на услуги специалистов по рекламе формируется на рынке
- А) информации

- Б) товаров и услуг
- В) капитала
- Г) труда.

Практические задания

Задача 1. Предложение труда определённой отрасли описывается уравнением $L_S=200w$, а отраслевой спрос на услуги труда описывает уравнение $L_D=1200-100w$, где w – это дневная ставка заработной платы, а L – количество работников.

1. построить кривую спроса и предложения (ставка заработной платы изменяется от 1 до 10 ден.ед за день). Определить равновесное количество занятых и равновесную ставку заработной платы графическим и алгебраическим методами;
2. допустим, что под влиянием профсоюзов правительство установило минимальную ставку заработной платы на уровне 6 ден.ед. Определить количество работников, которые в этом случае окажутся безработными.

Задача 2. На заводе ввели новую технологическую линию. Объём продукции при той же самой численности работающих увеличился так, как приведено в таблице:

	Объём выпуска продукции за год	Количество работников в среднем за год	Продуктивность труда, тис.	Индекс изменения продуктивности труда
2004	450	100		
2005	650	100		
2006	675	100		
2007	675	100		

1. вычислить показатель продуктивности труда по годам и заполнить таблицу;
2. как изменялась продуктивность труда в каждом следующем году относительно предыдущего. Проанализировать полученные данные;
3. чему равен средний индекс изменения продуктивности труда?
4. как изменилась продуктивность труда в 2007 по сравнению с показателями 2004 года?

Задача 3. Функция спроса и предложения на рынке труда имеют следующий вид:

$$L_s = 60 - w$$

$$L_d = 2w - 30$$

Правительство установило минимальную заработную плату (w) на уровне 40 ден.ед. Определить влияние этой меры на рынок труда.

Задача 4. Производственные затраты имеют вид: $Q = 100L - 0,4L^2$

Фирма продает продукт на конкурентном рынке по цене $P=15$ ден.ед.

Ставка заработной платы равна 900 ден.ед.

Сколько работников наймет фирма:

- в исходной ситуации;
- при заработной плате 1200 ден.ед?

Задача 5. Функция общих издержек фирмы монополиста $TC = Q^2 + 50$. Функция спроса на продукцию фирмы $Qd = 20 - 4P$. Определить:

- 1) оптимальный объём выпуска и цену;
- 2) размер прибыли;
- 3) степень монопольной власти.

Задача 6. Исходные данные и постановка задачи. Численность работников на предприятиях города на начало года составила 500 тыс. чел., плановая численность на конец года — 480 тыс. чел. В течение года с предприятий города было высвобождено 60 тыс. чел., из них 28 тыс. чел. трудоустроены на тех же предприятиях. Определить дополнительный спрос на рабочую силу в течение года.

Задача 7. Рассчитать текущее предложение рабочей силы и спрос на нее в службе занятости, а также реализованное и нереализованное предложения, если известны следующие данные (тыс. чел.): Показатель | 1. Незанятые на начало года 479 2. Незанятые, обратившиеся в службу занятости в течение года 2278 3. Обратилось желающих сменить работу 82 4. Трудоустроено незанятых 2839 5. Трудоустроено желающих сменить работу 11 6. Остаток вакансий 429.

Задача 8. Определить перспективную численность трудоспособного населения города, нуждающегося в рабочих местах, при условии, что численность трудовых ресурсов составляет 500 тыс. чел. Из них: женщин, ухаживающих за малолетними детьми — 5 тыс. чел.; многодетных матерей — 0,5 тыс.; лиц, находящихся в состоянии перемены работы, — 5 тыс.; военнослужащих — 3 тыс.; лиц, нуждающихся в обучении с отрывом от производства, — 1,5 тыс. человек.

Задача 9. Определить, как изменятся спрос, предложение, потенциальное трудоустройство, недостаток и избыток рабочих в машиностроительной промышленности города вследствие действия заказа на дополнительное производство машиностроительной продукции, рассчитанный на использование 1 тыс. чел. дополнительно, если первоначальный спрос и предложение на рабочих составляли, соответственно, 10 тыс. и 5 тыс. чел., из которых 2 тыс. чел. были трудоустроены.

Темы докладов

1. Государственное регулирование рынка труда.
2. Безработица и ее роль в экономике.
3. Равновесие на рынке труда.

Тема 2. Трудовые ресурсы

Контрольные вопросы

1. Понятие, сущность и основные функции категории «труд».
2. Социально-экономическая структура экономики труда.
3. Рабочая сила и труд. Воспроизводство рабочей силы и его фазы.
4. Сущность и основные элементы общественной организации труда.
5. История экономики труда. Современные школы экономики труда.
6. Законы экономики труда.
7. Характеристика технократического и инновационного «управления трудом».
8. Регулирование социально-трудовых отношений в РФ: уровни, формы, методы.
9. Основные тенденции развития профсоюзного движения в РФ.
10. Спрос на труд. Характеристика основных моделей.
11. Формирование предложения на рынке труда.
12. Рыночное и отраслевое предложение труда.

13. Кадровые ресурсы предприятия. Структура кадров, виды структур, понятие штатного расписания.
14. Кадровый состав работников предприятия: профессиональный, квалификационный, половозрастной.
15. Кадровая политика как элемент антикризисной стратегии предприятия.
16. Классификация затрат рабочего времени.
17. Политика государства в области регулирования рабочего времени.
18. Понятие производительности труда: соотношение результатов и затрат/
19. Продуктивность и рентабельность труда.
20. Измерение производительности труда на национальном уровне.

Тестовые задания

1. Что понимается под словом «Трудовые ресурсы» предприятия –
 - А) запас трудовых возможностей у людей;
 - Б) всех тех, кто участвует в трудовом процессе;
 - В) всех желающих участвовать в трудовом процессе;
 - Г) работающих в основных цехах;
 - Д) рабочих сдельщиков

2. Промышленно-производственный персонал предприятия объединяет –
 - А) весь персонал, работающий на промышленном предприятии;
 - Б) весь персонал, связанный с промышленным производством;
 - В) весь персонал, основных и вспомогательных цехов предприятия;
 - Г) всех работающих в подсобном сельском хозяйстве;
 - Д) всех учеников и пожарно-сторожевую охрану

3. К специалистам относятся
 - А) главный механик;
 - Б) агент;
 - В) кассир;
 - Г) инженер-механик;
 - Д) учётчик

4. Трудоемкость определяет-
 - А) затраты труда на производство продукции;
 - Б) затраты рабочего времени на производство единицы продукции;
 - В) количество продукции производимой в единицу времени;
 - Г) количество продукции высшего качества;
 - Д) затраты рабочего времени на вспомогательные работы

5. Показатели, характеризующие эффективность использования трудовых ресурсов предприятия
 - А) выработка продукции;
 - Б) трудоёмкость;
 - В) валовая продукция;
 - Г) фонд ресурсов труда;
 - Д) указанное в п. а, б

6. Явочная численность работающих учитывает –
 - А) весь штат работающих числящихся на предприятии;
 - Б) штат работающих занятых в основном производственном процессе;
 - В) штат работающих ежедневно выходящих на работу в данные сутки;
 - Г) работающих основных цехов;

Д) работающих вспомогательных цехов

7. Списочная численность работающих учитывает –

- А) весь штат работающих числящихся на предприятии;
- Б) штат работающих занятых в основном производственном процессе;
- В) штат работающих ежедневно выходящих на работу в данные сутки;
- Г) работающих подсобных и побочных производств;
- Д) работающих основных и вспомогательных цехов

8. Коэффициент списочного состава определяется —

- А) отношением явочной численности к списочной;
- Б) отношением календарного фонда рабочего времени к номинальному;
- В) отношением списочной численности к явочной;
- Г) отношением номинального фонда рабочего времени к календарному;
- Д) отношением числа дней работы работника к числу дней работы предприятия

9. Показатели эффективности использования трудовых ресурсов –

- А) оборачиваемость, коэффициент списочного состава;
- Б) выработка, трудоемкость;
- В) коэффициент списочного состава, коэффициент сменности;
- Г) рентабельность производства;
- Д) штатный коэффициент

10. От чего в большей степени зависит производительность труда – на рабочем месте

- А) от организации рабочего процесса, квалификации персонала, технической оснащенности производства;
- Б) от величины заработной платы, престижности работы, количества работников;
- В) от наличия заказов, спроса и цен на продукцию, объема сбыта;
- Г) от объективных и субъективных факторов производства;
- Д) от медицинского обслуживания и оздоровительных мероприятий

11. Повременная оплата труда применяется в случаях

- А) если рабочий не может оказывать непосредственного влияния на увеличение выпуска продукции;
- Б) если отсутствуют количественные показатели выработки;
- В) если рабочий отказывается от применения сдельной оплаты труда;
- Г) по причинам, указанным в п. а, б
- Д) причинам, указанным в п. а, б, в

12. Сдельная форма оплаты труда стимулирует

- А) качественные показатели работы;
- Б) количественные показатели работы;
- В) сокращение ручного труда;
- Г) творческий подход к труду;
- Д) экономию материальных ресурсов

13. Стоимостные показатели производительности используются, когда:

- А) осуществляется выпуск разнородной продукции;
- Б) для исчисления размера прибыли;
- В) для расчета налогооблагаемой прибыли;
- Г) ответы б, в
- Д) для простоты, наглядности и точности расчета.

14. Показатель, обратный показателю производительности труда называется:
- А) выработкой;
 - Б) трудоемкостью;
 - В) фондоемкостью;
 - Г) текучестью кадров;
 - Д) стоимостным показателем производительности труда
15. Укажите показатель, характеризующий затраты рабочего времени на единицу продукции:
- А) трудоемкость;
 - Б) фондоемкость;
 - В) производительность труда;
 - Г) нормирование труда;
 - Д) норматив труда.
16. Укажите фактор, не влияющий на рост производительности труда:
- А) повышение коэффициента сменности;
 - Б) ликвидация простоев;
 - В) укрепление трудовой дисциплины;
 - Г) улучшение охраны труда;
 - Д) снижение подоходного налог
17. Особый вид трудовой деятельности, требующий определенных теоретических знаний и практических навыков – это:
- А) специальность;
 - Б) квалификация;
 - В) навыки;
 - Г) профессия;
 - Д) ремесло
18. Работники, осуществляющие подготовку и оформление документации, учет и контроль, хозяйственное обслуживание и делопроизводство – это:
- А) рабочие;
 - Б) младший обслуживающий персонал;
 - В) ученики;
 - Г) охрана;
 - Д) служащие
19. Достоинствами натуральных показателей производительности труда являются:
- А) простота, наглядность и точность расчета;
 - Б) быстрота расчета;
 - В) необходимость использования для расчета прибыли;
 - Г) ответы б, в
20. Укажите единицу измерения трудовых показателей производительности труда:
- А) нормо-час/единицу продукции;
 - Б) штук/час;
 - В) тонн/час;
 - Г) руб./час;
 - Д) руб./смену
21. Показатель текучести кадров учитывает:
- А) необходимый оборот рабочей силы;

- Б) излишний оборот по увольнению;
- В) увольнение по организованным каналам;
- Г) увольнение в связи с оптимизацией организационной структуры предприятия;

Темы докладов

1. Трудовые ресурсы организации: формирование и использование.
2. Трудовые ресурсы как социально-экономический фактор экономического развития.
3. Проблемы эффективности использования трудового потенциала в современных условиях.

Тема 3. Нормирование труда

Контрольные вопросы

1. Какие функции выполняет нормирование труда?
2. Приведите классификацию затрат рабочего времени по отношению к производственному процессу.
3. Приведите классификацию затрат рабочего времени.
4. Какие затраты рабочего времени относятся к нормируемым?
5. На какие две части делится рабочее время?
6. Что включает ненормируемое время? Какова структура нормы времени?
7. Назовите основные методы изучения затрат рабочего времени.
8. Чем отличается хронометраж от фотографии рабочего дня? С какой целью они проводятся?
9. Какие вы знаете разновидности хронометража и фотографии рабочего дня?
10. Каков порядок проведения хронометража? Какие этапы он включает? Что включает подготовительный этап проведения хронометража? Что включает этап обработки и анализа хронометражных наблюдений?
11. Как определяется норма штучного времени в условиях единичного, мелкосерийного и массового производства? Приведите формулы расчета.
12. Каким образом проводится фотография рабочего дня? Что такое самофотографирование рабочего дня? Какова сфера его применения? Что представляет собой фотография рабочего дня методом моментальных наблюдений?
13. Чем отличается фактический и нормативный балансы рабочего времени? Для чего они применяются?

Тестовые задания

1. Уровень сложности исполнения работником своих обязанностей при бестарифной модели оплаты труда отражает:
 - А) Квалификационный коэффициент.
 - В) Коэффициент трудового участия.
2. «Гибкой» моделью оплаты труда называют:
 - А) Тарифную
 - В) Бестарифную
3. Внутрихозяйственная расчетная цена на продукцию при остаточном принципе оплаты труда устанавливается:
 - А) На уровне себестоимости продукции
 - В) На уровне рыночных цен
 - С) Рекомендуются Правительством РФ

4. По способу расчета сдельные расценки за объем выполненных работ могут быть:
- А) Простые
 - В) Сложные
 - С) Прогрессивно-возрастающие
 - Д) Повышенные

5. При оплате труда по остаточному принципу отчисления на социальные нужды платит:

- А) Арендный коллектив.
- В) Предприятие.

6. Работник заинтересован в увеличении уровня общехозяйственной рентабельности при оплате труда:

- А) От валового дохода
- В) По остаточному принцип.
- С) Аккордно-премиальной
- Д) Сдельно-премиальной.

7. Условием устойчивости хронорядов является:

- А) Фактический коэффициент устойчивости должен быть менее или равен нормативному.
- Б) Фактический коэффициент устойчивости больше нормативного.
- В) Нормативный коэффициент устойчивости меньше фактического коэффициента устойчивости.
- Г) Нормативный коэффициент устойчивости больше фактического коэффициента устойчивости.

8. Какие существуют виды наблюдений?

- А) Хронометраж, фотография рабочего времени и фотохронометраж.
- Б) Хронометраж, фотография рабочего времени и метод моментных наблюдений.
- В) Метод непосредственных замеров и метод моментных наблюдений.
- Г) Метод непосредственных замеров, фотография рабочего времени и фотохронометраж.

9. Норма штучно-калькуляционного времени определяется следующим образом:

- А) $T_{шт.к.} = T_{шт} + \frac{T_{пз}}{n}$;
- Б) $T_{шт.к.} = T_{шт} \cdot n + T_{пз}$;
- В) $T_{шт.к.} = T_{шт} + T_{пз}$;
- Г) $T_{шт.к.} = T_{шт} + T_{пз} \cdot n$;

10. Нормы труда требуют только технического обоснования. Верно ли это?

- А) Да.
- Б) Нет.

11. Состав нормы времени представляется в следующем виде:

- А) $H_{вр} = T_{пз} + T_{оп} + T_{орм} + T_{отл} + T_{пт}$;
- Б) $H_{вр} = T_{оп} + T_{орм} + T_{отл} + T_{пт}$;
- В) $H_{вр} = T_{пз} + T_{оп} + T_{орм} + T_{отл}$;
- Г) $H_{вр} = T_{пз} + T_{оп} + T_{орм}$.

12. Фотография рабочего времени это:

- А) Изучение периодически повторяющихся элементов операции.
- Б) Изучение подготовительно-заключительной работы, действий по обслуживанию рабочего места.
- В) изучение рабочего времени исполнителя, времени использования оборудования в течении смены (или части ее) путем изменения всех видов затрат времени, их содержания, последовательности, продолжительности.
- Г) Изучение действий по обслуживанию рабочего места и периодически повторяющихся элементов операции.

13. Расчет нормативного оперативного времени производится по следующей формуле:

$$\begin{array}{ll} \text{А) } T_{\text{оп}} = \frac{T_{\text{см}} - T_{\text{пз}}}{1 + \frac{K}{100}}; & \text{В) } T_{\text{оп}} = \frac{T_{\text{см}} + T_{\text{пз}}}{1 + \frac{K}{100}}; \\ \text{Б) } T_{\text{оп}} = \frac{T_{\text{см}}}{1 + \frac{K}{100}}; & \text{Г) } T_{\text{оп}} = \frac{T_{\text{см}} - T_{\text{пз}}}{1 - \frac{K}{100}} \end{array}$$

14. Норма времени – это:

- А) Количество рабочего времени на изготовление партии изделий.
- Б) Количество рабочего времени, необходимое для выполнения единицы определенной работы (операции) одним рабочим или группой рабочих.
- В) Затраты рабочего времени на изготовление всех изделий в цехе.
- Г) Затраты времени на изготовление всей продукции на предприятии.

15. Норма обслуживания – это:

- А) Установленное количество единиц оборудования, которое должно обслуживаться одним рабочим.
- Б) Количество единиц оборудования, которое должно обслуживаться одним рабочим или группой рабочих при определенных организационно-технических условиях.
- В) Установленное количество единиц оборудования (число рабочих мест, квадратных метров площади и т.д.), которое должно обслуживаться одним рабочим или группой рабочих соответствующей квалификации при определенных организационно-технических условиях в течении смены.
- Г) Число квадратных метров площади, которое должно обслуживаться группой рабочих соответствующей квалификации.

Практические задания

Задача 1. Рассчитайте величину нормы штучного ($T_{\text{шт}}$), штучно-калькуляционного времени ($T_{\text{шт-к}}$) и норму выработки в смену ($H_{\text{в}}$) в условиях серийного типа производства, если оперативное время ($T_{\text{оп}} = 12$ мин, норматив времени на отдых ($T_{\text{отд}} = 4\%$ от оперативного времени, а норматив времени обслуживания рабочего места ($T_{\text{об}} = 6\%$). Подготовительно-заключительное время ($T_{\text{пз}} = 20$ мин, количество деталей в партии ($k = 40$ шт.

Задание 2. Определить выполнение рабочими норм выработки по нормам времени. За месяц выполнены следующие работы:

Работы	Норма времени на единицу, мин	Кол-во единиц за месяц, шт
--------	-------------------------------	----------------------------

а	30	110
б	20	305
в	10	212

Рабочий за смену отработал 166 часов.

Задание 3. Рассчитайте затраты машинного (основного) времени на наружную обточку валика на токарном станке, если длина обработки (L) = 200 м, длина на врезание и перебег (I_1) = 4 мм, число оборотов (n) = 400 об/мин, подача на один оборот (S) = 0,3 мм. Обточка производится за два прохода (i) = 2.

Задание 4. Рассчитайте норму штучного, штучно-калькуляционного времени и норму выработки в смену по следующим данным: машинное время (T_m) = 8 мин, вспомогательное время (T_b) = 4 мин, время обслуживания ($T_{об}$) = 5% от оперативного времени, время на отдых ($T_{отд}$) = 4% от оперативного времени. Подготовительно-заключительное время ($T_{ш}$) = 12 мин. Количество деталей в партии (k) = 40 шт. Производство серийное.

Задание 5. Определите уровень выполнения норм выработки токарем, если он сдал ОТК за месяц 40 шт. ступенчатых валиков ($T_{ш} = 3$ чел.-ч) и 30 втулок ($T_{ш} = 2,5$ чел.-ч). Отработано 23 смены по 8 часов.

Тема 4. Производительность и эффективность труда

Контрольные вопросы

1. Что характеризуют производительность труда? коэффициент роста производительности труда?
2. Как изменяется производительность труда по времени эксплуатации?
3. В каких случаях эффективнее поточная линия по сравнению с автоматической?
4. Какие основные пути повышения производительности труда?
5. Производительность труда зависит от технологии производства средств производства или нет?
6. В каких случаях эффективно применение многостаночного обслуживания и почему?
7. Благодаря чему возможно уменьшение затрат живого труда за счет сокращения числа рабочих, непосредственно занятых в процессе производства?

Тестовые задания

1. Показателями производительности труда служат:

- А) трудоемкость;
- Б) качество;
- В) объем продукции;
- Г) фондовооруженность труда.

2. Условно-натуральный способ измерения продукции при подсчете производительности труда используется на предприятиях, выпускающих:

- а) один вид продукции;
- б) несколько видов однородной продукции;
- в) разнородную продукцию
- г) любой ассортимент продукции.

3. К какой группе факторов повышения производительности труда относятся образование и профессиональная подготовка:

- А) управляемые;
- Б) неуправляемые;
- В) и то, и другое;
- Г) ни то, ни другое?

4. Затраты труда в бухгалтерии предприятия/организации относятся на:

- А) трудоемкость обслуживания;
- Б) технологическую трудоемкость;
- В) производственную трудоемкость;
- Г) трудоемкость управления.

5. На каком уровне для измерения производительности труда применяется нормативный метод:

- А) на народнохозяйственном;
- Б) на отраслевом;
- В) на внутрифирменном;
- Г) на любом из перечисленных?

6. Какой из методов измерения производительности труда больше подходит для проведения процедур межфирменного сравнения уровня производительности труда:

- А) нормативный;
- Б) монофакторный;
- В) многокритериальный;
- Г) дельфийский?

7. Если показатель «полная фактическая трудоемкость/нормативная трудоемкость» равен показателю «плановая трудоемкость/полная фактическая трудоемкость», то это свидетельствует:

- А) о повышении уровня производительности труда;
- Б) о понижении уровня производительности труда;
- В) об отсутствии в планах предприятия мероприятий по снижению трудозатрат;
- Г) о неизменности уровня производительности труда.

8. Количество затраченной работником энергии в единицу времени отражает следующий показатель:

- А) результативность труда;
- Б) интенсивность труда;
- В) производительность труда;
- Г) эффективность труда.

9. Трудовые затраты на выпуск продукции при расчете производительности труда не могут измеряться в следующих единицах:

- А) человеко-час;
- Б) среднесписочная численность персонала;
- В) нормо-час;
- Г) человеко-день.

10. Наиболее точно трудозатраты отражаются показателем:

- А) человеко-час;
- Б) среднесписочная численность персонала;

- В) человеко-день;
 Г) среднесписочная численность промышленно-производственного персонала.

Практические задания

Задача 1. За рассматриваемый период предприятие выработало 1 250 000 штук изделий, стоимость каждого составила 5,5 рублей. Средняя списочная численность рабочих 12 человек. Период 255 дней, рабочий день продолжается 8 часов.

Задача 2. Определить среднегодовую, среднедневную и среднечасовую выработку данного предприятия.

Задача 3. Определить трудоемкость выпуска каждого изделия, если на производство всей партии изделий затрачено 10 часов, а партия составляет 18 штук.

Задача 4. Численность работников в бригаде составляет 10 человек, они выпускают за смену 1200 изделий. Необходимо определить выработку по каждому рабочему за смену и его часовую выработку, если смена продолжается 8 часов.

Задача 5. В течение месяца предприятие выпустило 250 изделий, при этом трудоемкость изделия А в количестве 50 штук составила 1,5 человеко-часа, изделия Б в количестве 200 штук – 0,5 человеко-часа.

Задача 6. Определить рост производительности труда в условно-натуральных измерителях при неизвестной численности.

Изделие	Количество изделий		Затраты труда на одно изделие, нормо-час
	по плану	фактически	
1	100	120	20
2	250	225	15
3	760	820	5

Задача 7. Определить индексы производительности труда.

№ цеха	Базисный период			Отчетный период			Индекс производительности труда
	Объем продукции, т	Численность рабочих, чел	Выработка, т/чел	Объем продукции, т	Численность рабочих, чел	Выработка, т/чел	
1	5000	100		4950	90		
2	5400	90		7440	120		
Итого							

Задача 8. В предыдущем году было произведено продукции на сумму 215 млн грн. В следующем году. Ее выпуск планируется увеличить на 5%. Численность работающих в предыдущем году составила 250 человек, в плановом году эти предусмотрено сократить

ее на 30 человек. Определить, какое повышение производительности труда запланировано на предприятиях.

Задача 9. Рассчитать показатели динамики производительности труда продавцов торгового предприятия в отчетном году по сравнению с предыдущим в действительных и сопоставимых ценах по факторам:

- товарооборот на одного продавца (тыс.руб): предыдущий год - 32,0; отчетный год - 45,5;
- индекс розничных цен отчетного года - 1,10;
- средний индекс трудоемкости товарооборота-1,15. Сделать выводы.

Задача 10. За счет механизации производства трудоемкость изготовления изделий снизилась на 20%, а экономия численности рабочих составляла 75 человек, при их общей численности 2100 человек. Определить общий рост производительности труда, в том числе за счет снижения трудоемкости производства продукции и экономии численности рабочих. Сделать выводы.

Задача 11. При реализации плана организационно-технических мероприятий трудоемкость изготовления продукции. А, выпуск которой составляет 18 тыс ед, снизилась с 12 до 10 нормо-часов; продукции. Б, выпуск которой составляет 820 шт, - с 58 до 43 нормо-часов; продукции. В, выпуск которой составляет 230 шт, - с 120 до 112 нормо-часов. Общая трудоемкость выпуска - 130 тыс нормо-часов. Определить изменение производительности труда за счет снижения трудоемкости изготовления продукции.

Тема 5. Оплата труда

Контрольные вопросы

1. Дайте определение понятия оплаты труда и заработной платы.
2. Сформулируйте определение МРОТ.
3. Назовите и раскройте содержание методов регулирования оплаты труда (государственное нормирование, договорное регулирование).
4. В чем заключается система оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений.
5. Назовите формы и системы оплаты труда.
6. Что такое "тарифная система оплаты труда", "тарифная сетка", "тарифная ставка"?
7. В чем заключаются особенности единой тарифной сетки по оплате труда работников бюджетной сферы?
8. Какие существуют доплаты и надбавки к тарифным ставкам и окладам?
9. В чем проявляются особенности оплаты труда на работах в местностях с особыми климатическими условиями?
10. Каким образом происходит оплата труда работников при условиях, отклоняющихся от нормальных?
11. В каком порядке осуществляется оплата труда в условиях, отличающихся от нормальных?
12. Каков порядок исчисления среднего заработка?
13. Каковы основания, порядок и размеры удержания из заработной платы?
14. Раскройте порядок начисления и сроки выплаты заработной платы.
15. Какова ответственность работодателя за несвоевременную выплату заработной платы?

Тестовые задания

1. Оплата за неотработанное время включает в себя оплату:
 - А) единовременных премий;
 - Б) вознаграждения за выслугу лет;
 - В) ежегодных и дополнительных отпусков;
 - Г) стоимости продукции, выданной в порядке натуральной оплаты;
 - Д) компенсационных выплат, связанных с режимом работы

2. Это выраженный в денежной форме размер оплаты труда, за выполненные работы в зависимости от ее сложности или квалификации рабочего за единицу времени:
 - А) тарифно-квалификационный справочник;
 - Б) заработная плата;
 - В) тарифный разряд;
 - Г) тарифная ставка;
 - Д) тарифная сетка

3. К какому виду оплаты относится оплата труда рабочих в ночное время:
 - А) дополнительной оплате;
 - Б) основной оплате;
 - В) сдельной;
 - Г) повременной;
 - Д) бестарифной

4. К какому виду оплаты относится оплата выполнения государственных и общественных обязанностей:
 - А) дополнительной оплате;
 - Б) основной оплате;
 - В) сдельной;
 - Г) повременной;
 - Д) бестарифной

5. Укажите систему сдельной формы оплаты труда, при которой расценка устанавливается на весь объем работ с выполнением его в определенные сроки.
 - А) сдельная прямая;
 - Б) сдельная прогрессивная;
 - В) сдельная косвенная;
 - Г) аккордная;
 - Д) сдельно-премиальная

6. Укажите систему оплаты труда, при которой заработная плата начисляется по тарифной ставке за фактически отработанное время.
 - А) повременная;
 - Б) сдельная прогрессивная;
 - В) сдельная косвенная;
 - Г) аккордная;
 - Д) сдельно-премиальная

9. Укажите систему сдельной формы оплаты труда, при которой производится премирование за выполнение нормированных заданий или за другие показатели.
 - А) сдельная прямая;
 - Б) сдельная прогрессивная;
 - В) сдельная косвенная;

- Г) аккордная;
- Д) сдельно-премиальная

10. Укажите систему сдельной формы оплаты труда, при которой оплата производится за количество изготовленной продукции исходя из тарифной ставки соответствующего разряда работы и нормы времени на ее выполнение.

- А) сдельная прямая;
- Б) сдельная прогрессивная;
- В) сдельная косвенная;
- Г) аккордная;
- Д) сдельно-премиальная

11. Укажите систему сдельной формы оплаты труда, при которой труд рабочего оплачивается по прогрессивно возрастающим расценкам в соответствии со степенью перевыполнения норм выработки.

- А) сдельная прямая;
- Б) сдельная прогрессивная;
- В) сдельная косвенная;
- Г) аккордная;
- Д) сдельно-премиальная

12. Укажите систему сдельной формы оплаты труда, при которой заработная плата вспомогательного рабочего ставится в прямую зависимость от результатов труда основных рабочих.

- А) сдельная прямая;
- Б) сдельная прогрессивная;
- В) сдельная косвенная;
- Г) аккордная;
- Д) сдельно-премиальная

13. Укажите элементы тарифной системы:

- А) нормирование труда, тарифная сетка, тарифная ставка;
- Б) районные коэффициенты, нормирование труда, формы оплаты труда;
- В) тарифно-квалификационный справочник, тарифная ставка, тарифная сетка;
- Г) тарифно-квалификационный справочник, нормирование труда, системы оплаты труда;
- Д) формы и системы оплаты труда

14. Укажите систему оплаты труда, при которой заработная плата определяется исходя из количества баллов, заработанных отдельным работником.

- А) повременная;
- Б) сдельная;
- В) дополнительная;
- Г) основная;
- Д) бестарифная.

15. Для рабочих, которым устанавливаются нормы выработки или обслуживания, применяются тарифные ставки:

- А) Сменные
- Б) Простые
- С) Часовые
- Д) Прогрессивные
- Е) Месячные

16. Формы оплаты труда определяют:
- А) За какие показатели труда надо платить
 - В) Как надо оплачивать труд работника в конкретных условиях производства
17. Если используются нормы численности, то применяются тарифные ставки:
- А) Сменные
 - В) Простые
 - С) Часовые
 - Д) Прогрессивные
 - Е) Месячные
18. Системы оплаты труда определяют:
- А) За какие показатели труда надо платить.
 - В) Как надо оплачивать труд работника в конкретных условиях производства.
19. Формы оплаты труда:
- А) Повременно-премиальная
 - В) Повременная
 - С) Аккордно-премиальная
 - Д) Сдельная
 - Е) Оплата от валового дохода
20. Системы оплаты труда:
- А) Повременно-премиальная
 - В) Повременная
 - С) Аккордно-премиальная
 - Д) Сдельная
 - Е) Оплата от валового дохода
21. Надбавки за классность водителям определяются как процент от:
- А) Тарифного фонда
 - В) Фонда заработной платы
 - С) Премиального фонда
22. Заработок работника находится в прямой зависимости от выработки тех, кого он непосредственно обслуживает, при оплате труда:
- А) Простой повременной
 - В) Косвенной сдельной
 - С) Сдельно-прогрессивной
23. Оплата труда руководящих работников и специалистов состоит из частей:
- А) 4-х.
 - Б) 3-х.
 - В) 2-х.

Практические задания

Задача 1. Определить заработную плату подсобного работника, дневная тарифная ставка которого 26,88 руб. в смену. Рабочий обслуживает двух основных рабочих. Смешанная норма выработки первого рабочего 20 шт. в смену, другого 16 шт. в смену. Фактическая выработка за смену составила у первого работника 35 шт., а другого 25 шт. Система оплаты непрямая поддержка.

Задача 2. Определить выработку одного работника в плановом году и ее рост в процентах к базовому году, если в году 250 рабочих дней, годовая выработка в базовом периоде составила 18,6 тыс. руб. на чел./час. По плану объем выпуска продукции составил 36,88 тыс. руб./год, а снижение трудоемкости производственной программы – 2000 человеко-дней.

Задача 3. Определить заработную плату каждому члену бригады, если бригаде выплачено за месяц 120000 руб. Все члены бригады работают в нормальных условиях труда. Временная тарифная ставка I разряда составляет 13 руб./час. Работники V и III разрядов отработали 170 часов за месяц, а работники IV разряда 150 часов за месяц, тарифные коэффициенты по разрядам установлены: III – 1,2; IV – 1,33; V – 1,5.

Задача 4. Определить заработную плату работнику, который за месяц изготовил 180 изделий при плане 150. Выходная база для начисления доплат 114% от плана. Трудоемкость производства изделий – 1,2 нормы в час, разряд работы V, тарифная ставка 1 разряда – 12 руб. в час, а тарифный коэффициент V разряда 1,5. Школа для определения процента роста расценки приведена в таблице

Процент перевыполнения выходной базы для начисления доплат	1-10	11-25	26-40	41 и более
Процент роста расценки	25	50	75	100

Задача 5. Установить норму выработки и начислить заработную плату работнику виноградарской бригады на обрезке виноградника, если:
Подготовительно – заключительное время 15 мин. Время на личные надобности и отдых 10 минут.
Производительность работника 10 кустов за 30 мин. работы. Работник, обрезая за 1 день – 120 кустов, за 2-ой день – 110 кустов, а 3-й день – 130 кустов. Тарифный разряд II, тарифная ставка – 31 руб.

Задача 6. Установить норму выработки и начислить заработную плату работнику садоводческой бригады на обрезке,
Если:
Подготовительно – заключительное время 20 мин.
Время на личные надобности по 10 мин.
Производительность труда – 1 дерево за 30 мин.
Тарифный разряд IV, тарифная ставка 31 руб.
За 1-й день обрезал – 13 деревьев,
За 2-й день обрезал – 11 деревьев,
За 3-й день обрезал – 15 деревьев.

Темы докладов

1. Современные формы и системы оплаты труда.
2. Налогообложение расходов на оплату труда.
3. Современные методы материального стимулирования работников организации
4. Оценка эффективности оплаты труда в организации..

Курсовая работа выполняется обучающимся самостоятельно под руководством преподавателя. При выполнении курсовой работы обучающийся должен показать свое

умение работать с нормативным материалом и другими литературными источниками, а также возможность систематизировать и анализировать фактический материал и самостоятельно творчески его осмысливать.

В начале изучения дисциплины преподаватель предлагает обучающимся на выбор перечень тем курсовых работ. Обучающийся самостоятельно выбирает тему курсовой работы. Совпадение тем курсовых работ у студентов одной учебной группы не допускается. Утверждение тем курсовых работ проводится ежегодно на заседании кафедры.

После выбора темы преподаватель формулирует задание по курсовой работе и рекомендует перечень литературы для ее выполнения. Исключительно важным является использование информационных источников, а именно системы «Интернет», что даст возможность обучающимся более полно изложить материал по выбранной им теме.

В процессе написания курсовой работы обучающийся должен разобраться в теоретических вопросах избранной темы, самостоятельно проанализировать практический материал, разобрать и обосновать практические предложения.

Преподаватель, проверив работу, может вернуть ее для доработки вместе с письменными замечаниями. Студент должен устранить полученные замечания в установленный срок, после чего работа окончательно оценивается.

Курсовая работа должна быть оформлена в соответствии с СМК-О-СМГТУ-42-09 «Курсовой проект (работа): структура, содержание, общие правила выполнения и оформления».

Примерный перечень тем курсовых работ и пример задания представлены в разделе 7 «Оценочные средства для проведения промежуточной аттестации».

7 Оценочные средства для проведения промежуточной аттестации

а) Планируемые результаты обучения и оценочные средства для проведения промежуточной аттестации:

Структурный элемент компетенции	Планируемые результаты обучения	Оценочные средства
ОПК-4 - способностью находить организационно-управленческие решения в профессиональной деятельности и готовность нести за них ответственность		
Знать	– технологии принятия организационно-управленческих решений в профессиональной деятельности, возможные положительные и отрицательные последствия принимаемых решений;	<p><i>Перечень теоретических вопросов к экзамену:</i></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Понятие о труде, три значения категории “труд” в экономических науках. 2. Роль труда в развитии экономики. 3. Предмет экономики труда - управление трудом. 4. Взаимосвязь экономики труда с другими науками. 5. Методология исследования трудовой деятельности: общие методы частные методы, методы сбора информации. 6. Развитие науки об управлении трудом. 7. Сущность и содержание рынка труда. 8. Роль и особенности рынка труда. 9. Механизм рынка труда. Спрос на рынке труда и закон спроса. 10. Механизм рынка труда. Предложение и закон предложения. 11. Механизм рынка труда. Равновесие на рынке труда. 12. Индивидуальное предложение на рынке труда. Эффект дохода и эффект замещения. 13. Модели рынка труда. 14. Понятие, структура трудовых ресурсов общества. 15. Соотношений понятий “экономически активное население” и “трудовые ресурсы”. 16. Количественные и качественные характеристики трудовых ресурсов общества. 17. Движение трудовых ресурсов общества. 18. Миграция трудовых ресурсов и ее виды. 19. Понятие занятости. Принципы и измерение занятости. 20. Виды занятости населения. 21. Формы занятости . 22. Понятие безработицы. Виды безработицы. Измерение безработицы. 23. Регулирование рынка труда: направление и методы. 24. Структура и задачи службы занятости. 25. Трудовые ресурсы предприятия: понятие, состав. 26. Количественная и качественная характеристика

Структурный элемент компетенции	Планируемые результаты обучения	Оценочные средства
		<p>трудовых ресурсов предприятия.</p> <p>27. Производительность труда: понятие, показатели.</p> <p>28. Факторы роста производительности труда: внешние и внутренние.</p> <p>29. Резервы роста производительности труда, их классификация.</p> <p>30. Нормирование труда: сущность задачи.</p> <p>31. Нормативы и нормы труда.</p> <p>32. Формирование доходов работника в условиях рыночной экономики.</p> <p>33. Формы и системы оплаты труда.</p> <p>34. Налогообложение индивидуальной заработной платы.</p> <p>35. Трудовые отношения, их содержание и регулирование.</p> <p>36. Трудовой кодекс, его роль, назначение, содержание.</p> <p>37. Профсоюзы, их роль на рынке труда и на предприятии.</p> <p>38. Трудовой договор, его назначение, содержание.</p>
Уметь	<p>– формулировать альтернативные варианты организационно-управленческих решений и находить из их числа оптимальные организационно-управленческие решения в профессиональной деятельности;</p> <p>– понимать возможные положительные и отрицательные последствия принимаемых организационно-управленческих решений, оценивать эффективность управленческих решений;</p>	<p>Примерные практические задания для экзамена:</p> <p>Задание 1. 1.Спрос на труд кулинаров описывается уравнением $L_d = 20 - 0,1W + 0,2P$, где W – ставка заработной платы (руб/сутки), P – цена торта (руб), L – число кулинаров (чел.). Предложение труда кулинаров задается уравнением $L_s = 0,4W$. Сколько кулинаров будут работать, если торт стоит 20 руб.</p> <p>Задание 2. Предприятие имело среднесписочную численность работников: в январе - 620 чел, в феврале - 640 чел, в марте - 690 чел. Определить среднесписочную численность работников за I квартал.</p> <p>Задание 3. Определить норму выработки на обработку детали на станке, если норма выработки за 7 часов смены составляет 20 шт.</p> <p>Задание 4. На обработку детали затрачивали 18 мин., после пересмотра норму времени установили равной 15 мин. Продолжительность смены 480 мин. Определить на сколько процентов снизилась трудоемкость работы и повысилась производительность труда.</p> <p>Задание 5. Рабочий-сдельщик изготовил за месяц 78 единиц продукции, отработав 184 чел-часов. Расценка на единицу продукции - 112р.50к. Рассчитать сдельную заработную плату и тарифную ставку по разряду выполняемой работы.</p>

Структурный элемент компетенции	Планируемые результаты обучения	Оценочные средства
		<p>Задание 6. В городе численность населения составляет 180 тыс.чел., коэффициент естественного прироста в базовом периоде -2%, а доля трудовых ресурсов - 58%. Определить перспективную численность населения и трудовых ресурсов на начало следующего года при условии неизменности доли трудовых ресурсов в населении города и рассчитать коэффициент естественного прироста трудовых ресурсов.</p>
Владеть	<p>– технологиями принятия организационно-управленческих решений профессиональной деятельности оценки эффективности;</p> <p>– способностью нести ответственность за последствия принимаемых организационно-управленческих решений;</p>	<p>Примерный перечень тем комплексной исследовательской работы:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Направления повышения эффективности труда производственных рабочих. 2. Направления повышения производительности труда работников организации. 3. Современные подходы к организации нормирования и формирования заработной платы. 4. Развитие трудовых процессов и их значение в обеспечении эффективности труда вспомогательных рабочих. 5. Эффективность применения различных систем оплаты труда при рационализации трудовых процессов.
<p>ПК-2 – способностью на основе типовых методик и действующей нормативно-правовой базы рассчитать экономические и социально-экономические показатели, характеризующие деятельность хозяйствующих субъектов</p>		
Знать	<p>– основные определения понятия, характеризующие деятельность хозяйствующих субъектов;</p> <p>– основные методы исследований, используемых при расчёте экономических и социально-экономических показателей, характеризующих</p>	<p>Перечень теоретических вопросов к экзамену:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Понятие о труде, три значения категории “труд” в экономических науках. 2. Роль труда в развитии экономики. 3. Предмет экономики труда - управление трудом. 4. Взаимосвязь экономики труда с другими науками. 5. Методология исследования трудовой деятельности: общие методы частные методы, методы сбора информации. 6. Развитие науки об управлении трудом. 7. Сущность и содержание рынка труда. 8. Роль и особенности рынка труда. 9. Механизм рынка труда. Спрос на рынке труда и закон спроса. 10. Механизм рынка труда. Предложение и закон

Структурный элемент компетенции	Планируемые результаты обучения	Оценочные средства
	<p>деятельность хозяйствующих субъектов;</p> <p>– основные типовые методики, позволяющие рассчитать экономические и социально-экономические показатели, характеризующих деятельность хозяйствующих субъектов</p>	<p>предложения.</p> <p>11. Механизм рынка труда. Равновесие на рынке труда.</p> <p>12. Индивидуальное предложение на рынке труда. Эффект дохода и эффект замещения.</p> <p>13. Модели рынка труда.</p> <p>14. Понятие, структура трудовых ресурсов общества.</p> <p>15. Соотношений понятий “экономически активное население” и “трудоустроенные”.</p> <p>16. Количественные и качественные характеристики трудовых ресурсов общества.</p> <p>17. Движение трудовых ресурсов общества.</p> <p>18. Миграция трудовых ресурсов и ее виды.</p> <p>19. Понятие занятости. Принципы и измерение занятости.</p> <p>20. Виды занятости населения.</p> <p>21. Формы занятости .</p> <p>22. Понятие безработицы. Виды безработицы. Измерение безработицы.</p> <p>23. Регулирование рынка труда: направление и методы.</p> <p>24. Структура и задачи службы занятости.</p> <p>25. Трудовые ресурсы предприятия: понятие, состав.</p> <p>26. Количественная и качественная характеристика трудовых ресурсов предприятия.</p> <p>27. Производительность труда: понятие, показатели.</p> <p>28. Факторы роста производительности труда: внешние и внутренние.</p> <p>29. Резервы роста производительности труда, их классификация.</p> <p>30. Нормирование труда: сущность задачи.</p> <p>31. Нормативы и нормы труда.</p> <p>32. Формирование доходов работника в условиях рыночной экономики.</p> <p>33. Формы и системы оплаты труда.</p> <p>34. Налогообложение индивидуальной заработной платы.</p> <p>35. Трудовые отношения, их содержание и регулирование.</p> <p>36. Трудовой кодекс, его роль, назначение, содержание.</p> <p>37. Профсоюзы, их роль на рынке труда и на предприятии.</p> <p>38. Трудовой договор, его назначение, содержание.</p>

Структурный элемент компетенции	Планируемые результаты обучения	Оценочные средства																		
Уметь	<ul style="list-style-type: none"> – выделять группы необходимых экономических и социально-экономических показателей, характеризующих деятельность хозяйствующих субъектов; – на основе рассчитанных экономических и социально-экономических показателей распознавать эффективное решение от неэффективного; – применять полученные знания в профессиональной деятельности; использовать их на междисциплинарном уровне; – корректно выражать и аргументированно обосновывать положения предметной области знания 	<p>Задание 1. На начало года 44% населения находится за пределами рабочего возраста, из них 14% (или 30 тыс.чел.) приходится на ту часть населения, которая занята в народном хозяйстве, но уже вышла из рабочего возраста. Определить общую численность населения и численность населения в рабочем возрасте.</p> <p>Задание 2. Предприятие с сезонным характером работы начало работать в апреле и закончило работу в августе. Среднесписочная численность работников составила: в апреле - 641 чел, в мае - 1254 чел, в июне - 1316 чел, в июле - 820 чел, в августе - 457 чел. Определить среднесписочную численность работников за год.</p> <p>Задание 3. Рассчитать суточную норму численности обслуживающих рабочих, если на одном участке число единиц обслуживающего оборудования 50, норма обслуживания 5 станков, коэффициент сменности 1,4, а на втором 6 агрегатов, норматив численности на единицу оборудования 3 чел, коэффициент сменности</p> <p>Задание 4. Определить рост производительности труда в условно-натуральных измерителях при неизвестной численности.</p> <table border="1" data-bbox="895 1189 1481 1529"> <thead> <tr> <th rowspan="2">Изделие</th> <th colspan="2">Количество изделий</th> <th rowspan="2">Затраты труда на одно изделие, нормо-час</th> </tr> <tr> <th>по плану</th> <th>фактически</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>1</td> <td>100</td> <td>120</td> <td>20</td> </tr> <tr> <td>2</td> <td>250</td> <td>225</td> <td>15</td> </tr> <tr> <td>3</td> <td>760</td> <td>820</td> <td>5</td> </tr> </tbody> </table> <p>Задание 5. Рабочий-повременщик 6-го разряда отработал 168 часов и в течение месяца сэкономил материалов на 400 руб. Определить заработок рабочего, если за экономию материалов премия составляет 40% от суммы экономии. Тарифная часовая ставка 6-го разряда равна 31,9руб.</p> <p>Задание 6. Определить заработную плату рабочего по следующим данным: тарифная ставка за 7-часовую смену 644,2руб. Продолжительность смены 8 часов. Отработано 21 смена. Премия за выполнение плана 20%., за каждый процент перевыполнения 1,5%. План выполнен на 104%. Сверхурочно отработано 23 мая 1,5 часа и 27 мая 4 часа.</p>	Изделие	Количество изделий		Затраты труда на одно изделие, нормо-час	по плану	фактически	1	100	120	20	2	250	225	15	3	760	820	5
Изделие	Количество изделий			Затраты труда на одно изделие, нормо-час																
	по плану	фактически																		
1	100	120	20																	
2	250	225	15																	
3	760	820	5																	

Структурный элемент компетенции	Планируемые результаты обучения	Оценочные средства
Владеть	<p>– методами расчёта экономических и социально-экономических показателей, характеризующих деятельность хозяйствующих субъектов;</p> <p>– способами демонстрации умения анализировать ситуацию на основе рассчитанных экономических и социально-экономических показателей;</p> <p>– навыками и методиками обобщения результатов полученного решения;</p> <p>– способами оценивания значимости и практической пригодности полученных результатов расчёта;</p> <p>– возможностью междисциплинарного применения результатов расчёта экономических и социально-экономических показателей;</p> <p>– основными методами исследования в области анализа экономических и социально-экономических показателей, практическими умениями и навыками их использования;</p>	<p>Примерный перечень тем комплексной исследовательской работы:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Совершенствование организации, нормирования и оплаты труда в современных условиях. 2. Совершенствование организации труда и заработной платы в системе регулирования рынка труда. 3. Методические основы формирования тарифных сеток. 4. Исследование трудовых процессов и затрат рабочего времени. 5. Оптимизация трудовых процессов и оплаты труда.

Структурный элемент компетенции	Планируемые результаты обучения	Оценочные средства
	<ul style="list-style-type: none"> – профессиональным языком предметной области знания; – способами совершенствования профессиональных знаний и умений путем использования возможностей информационной среды 	

Примерный перечень тем курсовых работ

1. Рынок труда и его характеристика
2. Региональный рынок труда,
3. Рынок труда предприятия.
4. Роль и место экономики и социологии труда в системе экономических и социальных наук.
5. Методология комплексного исследования экономических и социальных проблем труда
6. Основные понятия организации труда
7. Сущность и структура трудового процесса, как составного элемента организации производства
8. Система норм и нормативов труда.
9. Методы нормирования труда
10. Условия труда, их факторы формирования и классификация.
11. Организация и принципы оплаты труда в РФ.
12. Трудовой потенциал и его связь с трудовыми ресурсами.
13. Количественная оценка трудового потенциала
14. Качественная оценка трудового потенциала
15. Организация профориентационной работы и обеспечение предприятий кадрами.
16. Управление составом и численностью кадров.
17. Сущность и значение научной организации труда.
18. Основные направления и принципы научной организации труда.
19. Задачи научной организации труда.
20. Сущность и содержание нормирования труда.
21. Сущность и значение производительности труда
22. Показатели и методы измерения производительности труда
23. Факторы и резервы роста производительности труда.
24. Сущность и функции заработной платы. Тарифная система.
25. Формы и системы заработной платы.
26. Сочетание роста производительности труда и роста заработной платы.
27. Хозрасчет и подряд при коллективных формах организации и оплаты труда
28. Принципы организации оплаты труда в условиях рыночных отношений,
29. Методы получения информации о социальных процессах в сфере труда

30. Социально-экономическая неоднородность труда - экономическая основа социальной дифференциации.
31. Отношение к труду как важнейший признак характера труда.
32. Сущность и структура трудовой адаптации.
33. Факторы трудовой адаптации.
34. Управление трудовой адаптацией.
35. Сущность стимулирования труда и его функции.
36. Значение и механизм социального контроля трудового поведения.
37. Виды социальных норм в сфере труда.
38. Укрепление трудовой дисциплины как функции социального контроля.
39. Трудовой коллектив и его структура.
40. Факторы сплочения трудового коллектива.
41. Конфликтная ситуация в процессе труда.
42. Подбор и расстановка кадров руководителей.
43. Формы самоуправления трудового коллектива.
44. Виды и формы трудовых перемещений.

Пример задания для курсовой работы

по теме «Рынок труда и его характеристика»

1. Раскрыть сущность и структуру рынка труда.
2. Показать механизм функционирования рынка труда.
3. Рассмотреть функции рынка труда и роль государства в его регулировании.

б) Порядок проведения промежуточной аттестации, показатели и критерии оценивания:

Промежуточная аттестация по дисциплине «Экономка труда» включает теоретические вопросы, позволяющие оценить уровень усвоения обучающимися знаний, и практические задания, выявляющие степень сформированности умений и владений, проводится в форме экзамена.

Экзамен по данной дисциплине проводится в устной форме по экзаменационным билетам, каждый из которых включает 2 теоретических вопроса и одно практическое задание.

Показатели и критерии оценивания экзамена:

– на оценку **«отлично»** (5 баллов) – обучающийся демонстрирует высокий уровень сформированности компетенций, всестороннее, систематическое и глубокое знание учебного материала, свободно выполняет практические задания, свободно оперирует знаниями, умениями, применяет их в ситуациях повышенной сложности.

– на оценку **«хорошо»** (4 балла) – обучающийся демонстрирует средний уровень сформированности компетенций: основные знания, умения освоены, но допускаются незначительные ошибки, неточности, затруднения при аналитических операциях, переносе знаний и умений на новые, нестандартные ситуации.

– на оценку **«удовлетворительно»** (3 балла) – обучающийся демонстрирует пороговый уровень сформированности компетенций: в ходе контрольных мероприятий допускаются ошибки, проявляется отсутствие отдельных знаний, умений, навыков, обучающийся испытывает значительные затруднения при оперировании знаниями и умениями при их переносе на новые ситуации.

– на оценку **«неудовлетворительно»** (2 балла) – обучающийся демонстрирует

знания не более 20% теоретического материала, допускает существенные ошибки, не может показать интеллектуальные навыки решения простых задач.

– на оценку **«неудовлетворительно»** (1 балл) – обучающийся не может показать знания на уровне воспроизведения и объяснения информации, не может показать интеллектуальные навыки решения простых задач.

Курсовая работа выполняется под руководством преподавателя, в процессе ее написания обучающийся развивает навыки к научной работе, закрепляя и одновременно расширяя знания, полученные при изучении курса «Экономика труда». При выполнении курсовой работы обучающийся должен показать свое умение работать с нормативным материалом и другими литературными источниками, а также возможность систематизировать и анализировать фактический материал и самостоятельно творчески его осмысливать.

В процессе написания курсовой работы обучающийся должен разобраться в теоретических вопросах избранной темы, самостоятельно проанализировать практический материал, разобрать и обосновать практические предложения.

Показатели и критерии оценивания курсовой работы:

– на оценку **«отлично»** (5 баллов) – работа выполнена в соответствии с заданием, обучающийся показывает высокий уровень знаний не только на уровне воспроизведения и объяснения информации, но и интеллектуальные навыки решения проблем и задач, нахождения уникальных ответов к проблемам, оценки и вынесения критических суждений;

– на оценку **«хорошо»** (4 балла) – работа выполнена в соответствии с заданием, обучающийся показывает знания не только на уровне воспроизведения и объяснения информации, но и интеллектуальные навыки решения проблем и задач, нахождения уникальных ответов к проблемам;

– на оценку **«удовлетворительно»** (3 балла) – работа выполнена в соответствии с заданием, обучающийся показывает знания на уровне воспроизведения и объяснения информации, интеллектуальные навыки решения простых задач;

– на оценку **«неудовлетворительно»** (2 балла) – задание преподавателя выполнено частично, в процессе защиты работы обучающийся допускает существенные ошибки, не может показать интеллектуальные навыки решения поставленной задачи.

– на оценку **«неудовлетворительно»** (1 балл) – задание преподавателя выполнено частично, обучающийся не может воспроизвести и объяснить содержание, не может показать интеллектуальные навыки решения поставленной задачи.

8 Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины (модуля)

а) Основная литература:

1. Асалиев, А. М. Экономика труда : учебник / под ред. проф. А.М. Асалиева. — Москва : ИНФРА-М, 2020. — 336 с. — (Высшее образование: Бакалавриат). — www.dx.doi.org/10.12737/1687. - ISBN 978-5-16-009415-1. - Текст : электронный. - URL: <https://znanium.com/read?id=345005> (дата обращения: 01.09.2020).

2. Складская, В. А. Экономика труда : учебник для бакалавров / В. А. Складская. — Москва : Издательско-торговая корпорация «Дашков и К°», 2018. - 304 с. - ISBN 978-5-394-02340-8. - Текст : электронный. - URL: <https://znanium.com/read?id=358236> (дата обращения: 01.09.2020)..

б) Дополнительная литература:

1. Абилова, М. Г. Экономика предприятий : практикум / М. Г. Абилова ; МГТУ. -

Магнитогорск : МГТУ, 2018. - 1 электрон. опт. диск (CD-ROM). - Загл. с титул. экрана. - URL:

<https://magtu.informsystema.ru/uploader/fileUpload?name=3523.pdf&show=dcatalogues/1/1514342/3523.pdf&view=true> (дата обращения: 01.09.2020).. - Макрообъект. - Текст : электронный. - Сведения доступны также на CD-ROM .

2. Агарков, А. П. Экономика и управление на предприятии : учебник для бакалавров / А. П. Агарков, Р. С. Голов, В. Ю. Теплышев ; под ред. д.э.н., проф. А. П. Агаркова, д.э.н., проф. Р. С. Голова.— 2-е изд., стер. — Москва : Издательско-торговая корпорация «Дашков и К°», 2020. — 398 с. - ISBN 978-5-394-03492-3. - Текст : электронный. - URL: <https://znanium.com/read?id=358456>.

3. Вотчель, Л. М. Предпринимательство как способ коммерциализации инновационных проектов : монография / Л. М. Вотчель, М. В. Кузнецова ; МГТУ. - Магнитогорск : МГТУ, 2017. - 1 электрон. опт. диск (CD-ROM). - URL: <https://magtu.informsystema.ru/uploader/fileUpload?name=2736.pdf&show=dcatalogues/1/1132631/2736.pdf&view=true> (дата обращения: 01.09.2020).. - Макрообъект. - Текст : электронный. - Сведения доступны также на CD-ROM.

4. Пимонова, Т. К. Риск-менеджмент : учебное пособие / Т. К. Пимонова ; МГТУ. - Магнитогорск : МГТУ, 2017. - 59 с. : ил., табл., схемы. - URL: <https://magtu.informsystema.ru/uploader/fileUpload?name=3503.pdf&show=dcatalogues/1/1514316/3503.pdf&view=true> (дата обращения: 01.09.2020). - Макрообъект. - Текст : электронный. - Имеется печатный аналог.

в) Методические указания:

Методические указания по выполнению комплексной исследовательской работы представлены в приложении 1.

г) Программное обеспечение и Интернет-ресурсы:

Программное обеспечение

Наименование ПО	№ договора	Срок действия лицензии
MS Windows 7	Д-1227 от 08.10.2018	11.10.2021
	Д-757-17 от 27.06.2017	27.07.2018
	Д-593-16 от 20.05.2016	20.05.2017
MS Office 2007	№ 135 от 17.09.2007	бессрочно
Far Manager	свободно распространяемое ПО	бессрочно
7 Zip	свободно распространяемое	бессрочно

Интернет ресурсы

1. Электронная база периодических изданий East View Information Services, ООО «ИВИС»: <https://dlib.eastview.com>

2. Национальная информационно-аналитическая система – Российский индекс научного цитирования (РИНЦ) URL: https://elibrary.ru/project_risc.asp

3. Поисковая система Академия Google (Google Scholar): URL: <https://scholar.google.ru>

4. Информационная система - Единое окно доступа к информационным ресурсам: URL: <http://window.edu.ru>

5. Электронные ресурсы библиотеки МГТУ им. Г.И. Носова:

9 Материально-техническое обеспечение дисциплины (модуля)

Материально-техническое обеспечение дисциплины включает:

Тип и название аудитории	Оснащение аудитории
Учебные аудитории для проведения занятий лекционного типа	Мультимедийные средства хранения, передачи и представления информации.
Учебные аудитории для проведения практических занятий, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации	Мультимедийные средства хранения, передачи и представления информации. Комплекс тестовых заданий для проведения промежуточных и рубежных контролей.
Помещения для самостоятельной работы: обучающихся	Персональные компьютеры с пакетом MS Office, выходом в Интернет и с доступом в электронную информационно-образовательную среду университета
Учебные аудитории для выполнения курсового проектирования	Персональные компьютеры с пакетом MS Office, выходом в Интернет и с доступом в электронную информационно-образовательную среду университета
Помещения для хранения и профилактического обслуживания учебного оборудования	Шкафы для хранения учебно-методической документации, учебного оборудования и учебно-наглядных пособий.

Общие требования к написанию и оформлению комплексной исследовательской работы

Письменная работа выполняется на стандартных листах бумаги формата А-4 в печатном варианте, либо в рукописном виде (в порядке исключения). Текст работы набирается через 1,5 межстрочных интервала, шрифт – 14. На странице не должно быть менее 27-29 строк, включая сноски. Поля страниц устанавливаются: левое – 30 мм, правое – 10мм, верхнее и нижнее – 20мм. Выравнивание по ширине.

Объем и структура письменной работы устанавливается отдельными методическими рекомендациями по дисциплине.

Страницы должны быть пронумерованы сверху в середине страницы. Нумерация начинается со 2 листа «Содержание». Все остальные страницы нумеруются сквозной нумерацией до последней страницы, включая приложения.

Прежде чем приступить к написанию работы, студенту необходимо подобрать соответствующую литературу, первоисточники. Обязательно изучить современные источники, « не старше» 5 лет.

Перечень тем комплексной работы

1. Направления повышения эффективности труда производственных рабочих.
2. Направления повышения производительности труда работников организации.
3. Современные подходы к организации нормирования и формирования заработной платы.
4. Развитие трудовых процессов и их значение в обеспечении эффективности труда вспомогательных рабочих.
5. Эффективность применения различных систем оплаты труда при рационализации трудовых процессов.
6. Совершенствование организации, нормирования и оплаты труда в современных условиях.
7. Совершенствование организации труда и заработной платы в системе регулирования рынка труда.
8. Методические основы формирования тарифных сеток.
9. Исследование трудовых процессов и затрат рабочего времени.
10. Оптимизация трудовых процессов и оплаты труда.