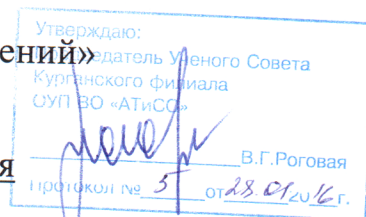


Образовательное учреждение профсоюзов  
 высшего образования  
 «Академия труда и социальных отношений»  
 Курганский филиал

Кафедра Экономики и управления



## РАБОЧАЯ ПРОГРАММА УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ

### Экономика и социология труда

Направление подготовки: 38.03.03 «Управление персоналом»

Профиль: «Управление персоналом организации»

Форма обучения: очная

Цикл дисциплин: Б1.Б.25

Трудоёмкость дисциплины (з.е./ ч.) 3/108

Вид учебной работы	Часы	3 курс							
		Семестры							
		1	2	3	4	5	6	7	8
<b>Аудиторные занятия (всего), в том числе:</b>	<b>54</b>					<b>54</b>			
Лекции	36					36			
Лабораторные работы									
Практические занятия:	18					18			
Из них: текущий контроль (тестирование, коллоквиум) (ТК)									
% интерактивных форм обучения от аудиторных занятий по дисциплине	25%					25%			
<b>Самостоятельная работа (всего), в том числе:</b>	<b>54</b>					<b>54</b>			
Курсовая работа: (КР)									
<b>Вид промежуточной аттестации (зачет):</b>	Зачет					Зачет			
<b>Общая трудоёмкость дисциплины</b>	<b>108 / 3</b>					<b>108 / 3</b>			

## СВЕДЕНИЯ ОБ ИЗМЕНЕНИЯХ В РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЕ

Рабочая программа утверждена на 20 15 / 20 16 учебный год со следующими изменениями:

Программа переработана }  
связи с примечаниями } 9110С по  
38.03.03 "Управление персоналом"

Протокол заседания кафедры № 6 от « 11 » февраля 2016 г.  
Заведующий кафедрой

Алексин / Фигурин А.Р.

Рабочая программа утверждена на 20 16 / 20 17 учебный год со следующими изменениями:

Программа пересмотрена и утверждена  
на 2016-2017 учебный год  
в связи с изменением списка рекоменду-  
емой литературы

Протокол заседания кафедры № 1 от « 30 » августа 2016 г.  
Заведующий кафедрой

Алексин А.В. / Алексин

Рабочая программа утверждена на 20    / 20    учебный год со следующими изменениями:

Протокол заседания кафедры №    от «    »    20    г.  
Заведующий кафедрой

/    /

Рабочая программа составлена:

- с учётом требований Федерального Государственного образовательного стандарта высшего образования к минимуму содержания и уровню подготовки выпускников по направлению 38.03.03 «Управление персоналом»;
- на основании учебного плана подготовки бакалавров по данному направлению.

Рабочую программу разработал:

/М.В. Карпова/

Программа утверждена на заседании кафедры «Экономика и социология»

Протокол № 6 «11» февраля 2016 г.

Заведующий кафедрой

/Дудник А.В./

## **1 Место дисциплины в структуре ООП ВО:**

Дисциплина «Экономика и социология труда» относится к дисциплинам цикла Б1, входит в его базовую часть (Б1.Б.25).

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

- экономика организации,
- микроэкономика,
- макроэкономика,
- статистика,
- история экономических учений.

До начала изучения данной дисциплины студент должен знать:

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

До начала изучения данной дисциплины студент должен уметь:

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

Полученные на первом и втором курсе знания, умения и навыки являются основой для успешного освоения дисциплины «Экономика и социология труда».

## **2 Цели и задачи освоения дисциплины**

### **Цель дисциплины:**

Изучение экономических закономерностей построения и осуществления трудовых процессов, факторов и условий их эффективности, экономических отношений людей, возникающих по поводу использования труда в масштабе страны, отрасли, региона, на предприятиях, в организациях, учреждениях.

### **Задачи дисциплины:**

- исследование человеческих ресурсов для труда;
- изучение, установление и обоснование показателей эффективности труда;
- рассмотрение вопросов организации оплаты и материального стимулирования труда;
- изучение вопросов внутрипроизводственного планирования труда.

## **3 Требования к результатам освоения дисциплины:**

Процесс изучения дисциплины направлен на формирование следующих компетенций: ОК-3, ОПК-1, ПК-14, ПК-15, ПК-22, ПК-25, ПК-26, ПК-31, ПК-35, ПК-36

### **Уметь:**

- представлять результаты аналитической и исследовательской работы в виде выступления, доклада, информационного обзора, аналитического отчета, статьи;
- осуществлять выбор инструментальных средств для обработки экономических данных в соответствии с поставленной задачей;
- анализировать результаты расчетов и обосновывать полученные выводы;
- уметь находить и оценивать новые рыночные возможности и формулировать бизнес-идею.

### **Владеть:**

- навыками самостоятельной работы, самоорганизации и организации выполнения заданий;

- современными методиками расчета и анализа социально-экономических показателей, характеризующих экономические процессы и явления на макро и микро уровне;

Демонстрировать способность и готовность:

- выполнять необходимые для составления экономических разделов планов расчеты, обосновывать их и представлять результаты работы в соответствии с принятыми в организации стандартами;

- осуществлять сбор, анализ и обработку данных, необходимых для решения поставленных экономических задач;

- критически оценить предлагаемые варианты управленческих решений и разработать и обосновать предложения по их совершенствованию с учетом критериев социально-экономической эффективности, рисков и возможных социально-экономических последствий.

#### **4 Образовательные результаты освоения дисциплины, соответствующие определенным компетенциям**

В результате освоения дисциплины обучающийся должен демонстрировать следующие результаты образования:

##### **1. ОК – Общекультурные компетенции**

Индекс компетенции (ОК)	Образовательный результат (указывается формируемые образовательные результаты в рамках соответствующих компетенций)
ОК-3	Знать: - основные нормативные правовые документы; - основные понятия экономической теории; - основные макроэкономические и микроэкономические показатели, принципы их расчета; - основные понятия социологии; - основные понятия психологии. Уметь: - применять понятийно-категориальный аппарат, основные законы гуманитарных и социальных наук в профессиональной деятельности; - ориентироваться в системе законодательства и нормативных правовых актов, регламентирующих сферу профессиональной деятельности;

	<ul style="list-style-type: none"> <li>- оценивать экономическую эффективность деятельности организации.</li> </ul> <p>Владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- навыками целостного подхода к анализу проблем общества.</li> </ul>
--	---

## 2. ОПК – Общепрофессиональные компетенции

Индекс компетенции (ОПК)	Образовательный результат (указывается формируемые образовательные результаты в рамках соответствующих компетенций)
ОПК-1	<p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- основы методологии управления персоналом (философию, концепцию, сущность, закономерности, принципы и методы управления персоналом; методы построения системы управления персоналом).</li> </ul> <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- принимать участие в разработке программ осуществления организационных изменений в части вопросов управления персоналом и оценивать их эффективность.</li> </ul> <p>Владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- методами реализации основных управленческих функций в сфере управления персоналом.</li> </ul>

## 3.ПК- Профессиональные компетенции

Индекс компетенции (ПК)	Образовательный результат (указывается формируемые образовательные результаты в рамках соответствующих компетенций)
ПК-14	<p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- основные понятия экономической теории;</li> <li>- основные макроэкономические и микроэкономические показатели, принципы их расчета;</li> </ul> <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- оценивать экономическую эффективность деятельности организации.</li> </ul> <p>Владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- навыками целостного подхода к анализу проблем общества.</li> </ul>
ПК-15	<p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- основы кадрового планирования;</li> </ul> <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- прогнозировать и планировать потребность организации в персонале в соответствии со стратегическими планами организации и определять эффективные пути ее удовлетворения.</li> </ul> <p>Владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- методами планирования численности и профессионального состава персонала в соответствии со стратегическими планами организации.</li> </ul>
ПК-22	<p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- основные макроэкономические и микроэкономические показатели, принципы их расчета.</li> </ul> <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- оценивать экономическую эффективность деятельности организации.</li> </ul> <p>Владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- навыками целостного подхода к анализу проблем общества.</li> </ul>

ПК-25	<p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- основы оценки результатов деятельности персонала организации.</li> </ul> <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- оценивать риски, социальную и экономическую эффективность принимаемых решений в управлении персоналом.</li> </ul> <p>Владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- методами реализации основных управленческих функций в сфере управления персоналом</li> </ul>
ПК-26	<p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- основы аудита и контроллинга персонала</li> </ul> <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- принимать участие в разработке инвестиционных проектов направленных на совершенствование системы и технологий управления персоналом и проводить их оценку</li> </ul> <p>Владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- методами оценки экономической и социальной эффективности проектов совершенствования системы и технологии управления персоналом.</li> </ul>
ПК-31	<p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- основы управления поведением(теории поведения личности в организации; теоретические основы, содержание и методы управления мотивацией и стимулированием трудовой деятельности (в том числе оплаты труда); этические нормы деловых отношений, основы делового общения, принципы и методы организации деловых коммуникаций; сущность и методы управления организационной культурой; причины возникновения и методы управления конфликтами и стрессами в организации; основы управления безопасностью организации и ее персонала; управление дисциплинарными отношениями).</li> </ul> <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- диагностировать проблемы морально-психологического климата в организации и разрабатывать управленческие решения, направленные на их разрешение;</li> <li>- диагностировать конфликты в организации и разрабатывать мероприятия по их предупреждению и разрешению, в том числе с использованием современных средств коммуникаций.</li> </ul> <p>Владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- современными технологиями управлением поведением персонала (управления мотивацией и стимулированием трудовой деятельности; формирования поддержания морально-психологического климата в организации; управления повышением этического уровня деловых отношений и эффективности делового общения; управления организационной культурой; управления конфликтами и стрессами; управления безопасностью организации и ее персонала; управления дисциплинарными отношениями).</li> </ul>
ПК-35	<p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- основы оценки результатов деятельности персонала организации.</li> </ul> <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- принимать участие в разработке программ осуществления организационных изменений в части вопросов управления персоналом и оценивать их эффективность.</li> </ul> <p>Владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-</li> </ul>



	Методами анализа экономической и социальной эффективности деятельности подразделений по управлению персоналом
ПК-36	Знать: - основные понятия экономической теории; - основные макроэкономические и микроэкономические показатели, принципы их расчета; Уметь: - оценивать экономическую эффективность деятельности организации Владеть: - навыками целостного подхода к анализу проблем общества.

## 5 Матрица соотнесения тем/разделов учебной дисциплины и формируемых в них профессиональных и общекультурных компетенций

Шифр раздела, темы дисциплины	Наименование раздела, темы дисциплины	Количество часов	Компетенции										Общее количество компетенций		
			Общепрофессиональные (ОПК)												
			ОК-3	ОПК-1	ПК-14	ПК-15	ПК-22	ПК-25	ПК-26	ПК-31	ПК-35	ПК-36			
T1	Методологические основы экономики и социологии труда	12	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	0,3
T2	Трудовые ресурсы и трудовой потенциал общества, организации, человека	12	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	0,3
T3	Социальные основы трудовой деятельности	14	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	0,4
T4	Социально трудовые отношения и их регулирование	14	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	0,4
T5	Уровень жизни населения и его показатели	12	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	0,3
T6	Организация оплаты труда	18	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	0,6
T7	Анализ и планирование трудовых показателей	12	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	0,3
T8	Эффективность и производительность труда	14	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	0,4
<b>Итого:</b>		<b>108</b>													<b>3</b>

## 6 Тематическое планирование

### 6.1 Распределение учебных занятий по разделам

Шифр раздела,	Наименование раздела, темы дисциплины	Количество часов по видам учебных занятий
---------------	---------------------------------------	---

темы дисциплины		лекции	Практические занятия	Самостоятельная работа
T1	Методологические основы экономики и социологии труда	4	2	6
T2	Трудовые ресурсы и трудовой потенциал общества, организации, человека	4	2	6
T3	Социальные основы трудовой деятельности	4	2	8
T4	Социально трудовые отношения и их регулирование	4	2	8
T5	Уровень жизни населения и его показатели	4	2	6
T6	Организация оплаты труда	6	4	8
T7	Анализ и планирование трудовых показателей	4	2	6
T8	Эффективность и производительность труда	6	2	6
	<b>Итого:</b>	<b>36</b>	<b>18</b>	<b>54</b>

## 6.2 Содержание лекционных занятий

### Тема 1. Методологические основы экономики и социологии труда

1. Теоретические основы и предмет экономики и социологии труда.
2. Предмет и содержание дисциплины.

### Тема 2. Трудовые ресурсы и трудовой потенциал общества, организации, человека

1. Понятие трудовые ресурсы и трудовой потенциал общества, организации, человека
2. Формирование и использование трудового потенциала
3. Сущность и показатели трудового потенциала
4. Понятие о персонале организации и его классификация.

### Тема 3. Социальные основы трудовой деятельности

1. Социология трудовой организации.
2. Социальные исследования в организации.
3. Мотивация и стимулирование труда.

### Тема 4. Социально трудовые отношения и их регулирование

1. Сущность, типы, субъекты социально-трудовых отношений.
2. Формирование и развитие социально-трудовых отношений.
3. Система регулирования социально-трудовых отношений.
4. Социальное партнерство.

## **Тема 5. Уровень жизни населения и его показатели**

1. Понятие уровня жизни населения.
2. Система показателей уровня жизни населения.

## **Тема 6. Организация оплаты труда**

1. Сущность и функции заработной платы, основные принципы.
2. Тарифная система оплаты труда.
3. Формы и системы оплаты труда.
4. Премияльные системы : их сущность, показатели премирования
5. Бестарифный подход к оплате труда.
6. Современные системы оплаты труда

## **Тема 7. Анализ и планирование трудовых показателей**

1. Анализ показателей трудовой деятельности.
2. Планирование труда и система трудовых показателей.

## **Тема 8. Эффективность и производительность труда**

1. Понятие и критерии эффективности и производительности труда
2. Оценка затрат на персонал.

### **6.3 Содержание практических занятий**

#### **Тема 1. Методологические основы экономики и социологии труда**

1. Вопросы для обсуждения (доклад):
2. Тест.

#### **Тема 2. Трудовые ресурсы и трудовой потенциал общества, организации, человека**

1. Вопросы для обсуждения (доклад)
2. Тест.

#### **Тема 3. Социальные основы трудовой деятельности**

1. Вопросы для обсуждения (доклад)
2. Тест .

#### **Тема 4. Социально трудовые отношения и их регулирование**

1. Вопросы для обсуждения (доклад)
2. Тест.

#### **Тема 5. Уровень жизни населения и его показатели**

1. Вопросы для обсуждения (доклад)
2. Тест .

#### **Тема 6. Организация оплаты труда**

1. Вопросы для осуждения (доклад)

2. Решение задач.

3. Тест.

### Тема 7. Анализ и планирование трудовых показателей

1. Решение задач.

2. Тест.

### Тема 8. Эффективность и производительность труда

1. Решение задач.

2. Тест.

## 6.4 Содержание самостоятельной работы студентов

Шифр СРС	Виды самостоятельной работы студентов (СРС)	Наименование и содержание	Трудовая нагрузка, часы/з.е.	Виды контроля СРС
С1	Углубленное изучение разделов, тем дисциплины лекционного курса	С1.Т1 Методологические основы экономики и социологии труда	6/0,16	Опорный конспект глав учебника
		С1.Т2 Трудовые ресурсы и трудовой потенциал общества, организации, человека		
		С1.Т3 Социальные основы трудовой деятельности		
		С1.Т4 Социально трудовые отношения и их регулирование		
		С1.Т5 Уровень жизни населения и его показатели		
		С1.Т6 Организация оплаты труда		
		С1.Т7 Анализ и планирование трудовых показателей		
		С1.Т8 Эффективность и производительность труда		
С2	Написание рефератов для углубленного изучения лекционного курса	С2.Т1 Методологические основы экономики и социологии труда	12/0,32	Выполнение и защита рефератов
		С2.Т2 Трудовые ресурсы и трудовой потенциал общества, организации, человека		
		С2.Т3 Социальные основы трудовой деятельности		
		С2.Т4 Социально трудовые отношения и их регулирование		
		С2.Т5 Уровень жизни населения и его показатели		
		С1.Т6 Организация оплаты труда		

		труда		
		С2.Т7 Анализ и планирование трудовых показателей		
		С2.Т8 Эффективность и производительность труда		
С3	Подготовка к практическим занятиям, семинарам, текущий и рубежный контроль	С3.Т1 Методологические основы экономики и социологии труда	12/0,32	Выполнение практических заданий, выступление в ходе семинарских занятий, тестирование, контрольная работа.
		С3.Т2 Трудовые ресурсы и трудовой потенциал общества, организации, человека		
		С3.Т3 Социальные основы трудовой деятельности		
		С3.Т4 Социально трудовые отношения и их регулирование		
		С3.Т5 Уровень жизни населения и его показатели		
		С3.Т6 Организация оплаты труда		
		С3.Т7 Анализ и планирование трудовых показателей		
		С3.Т8 Эффективность и производительность труда		
С4	Выполнение домашних, расчетных работ	С4.Т1 Методологические основы экономики и социологии труда	12/0,32	Выполнение письменных домашних заданий, расчетных работ.
		С4.Т2 Трудовые ресурсы и трудовой потенциал общества, организации, человека		
		С4.Т3 Социальные основы трудовой деятельности		
		С4.Т4 Социально трудовые отношения и их регулирование		
		С4.Т5 Уровень жизни населения и его показатели		
		С4.Т6 Организация оплаты труда		
		С4.Т7 Анализ и планирование трудовых показателей		
		С4.Т8 Эффективность и производительность труда		
С5	Подготовка к промежуточной аттестации по дисциплине (Зачет)	С5.Т1 Методологические основы экономики и социологии труда	10/0,28	Контрольный тест Зачет
		С5.Т2 Трудовые ресурсы и трудовой потенциал общества, организации, человека		
		С5.Т3 Социальные основы трудовой деятельности		
		С5.Т4 Социально трудовые отношения и их регулирование		

		C5.T5 Уровень жизни населения и его показатели		
		C5.T6 Организация оплаты труда		
		C5.T7 Анализ и планирование трудовых показателей		
		C5.T8 Эффективность и производительность труда		
		<b>Итого:</b>	<b>54/1,5</b>	

## **7 Фонд оценочных средств**

### **7.1 Оценочные средства**

Система балльно - рейтинговой оценки знаний является основным инструментом оценки работы студента в процессе учебной и научной деятельности. Основной целью балльно - рейтинговой системы (БРС) является определение уровня качества и успешности освоения студентом учебной дисциплины. БРС является одним из основных элементов управления учебным процессом и предназначена для регулярного оценивания качества его результатов. Она позволяет реализовывать механизмы обеспечения качества и оценку результатов обучения, активизировать учебную и внеучебную работу студентов.

### 7.1.1 Балльно-рейтинговая система оценки работы студентов

Наименование		Содержание								
1	Распределение баллов за семестры по видам учебной работы, сроки сдачи учебной работы	Распределение баллов за 3 семестр								
		Вид УР:	Посещение лекций	Работа на практических занятиях	Наименование оценочного средства				НИРС	Промежуточная аттестация (Зачет)
					Реферат	Доклад	Тест (рубежный контроль 1)	Контрольная работа (Рубежный контроль 2)		
Балльная оценка:	1 балл	1 балл	5 баллов	3балла	7 баллов	7баллов	20	30		
Примечание:	За прослушанную 2-х часовую лекцию. Максимум 18 баллов	За 2-часовое практическое занятие (в зависимости от активности) Максимум 9 баллов	Минимум 3 балла Максимум 5 баллов	Минимум 1 балла Максимум 3 балла	Минимум 4 балла Максимум 7 баллов	Минимум 3 балла Максимум 8 баллов	Максимум 20 баллов	Минимум 15 балла Максимум 30 баллов		
2	Критерий пересчета баллов в традиционную оценку по итогам работы в семестре и зачета	<i>51-74 –удовлетворительно;</i> <i>75-86 – хорошо;</i> <i>87-100 – отлично.</i>								
3	Критерии допуска к промежуточной аттестации, возможности получения	Для допуска к промежуточной аттестации (зачет) студент должен набрать по итогам текущего контроля не менее 50								

	<p>автоматического зачета по дисциплине, возможность получения бонусных баллов</p>	<p>баллов и должен выполнить все практические работы.</p> <p>Для получения зачета «автоматически» студенту необходимо набрать за семестр следующее минимальное количество баллов:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 68 для получения «автоматически» зачета в семестре.</li> </ul> <p>По согласованию с преподавателем студенту, набравшему минимум 68 баллов, могут быть добавлены дополнительные (бонусные) баллы за активное участие в научной и методической работе, оригинальность принятых решений в ходе выполнения практических работ и выставлена за зачет «автоматически» зачтено.</p>
4	<p>Формы и виды учебной работы для неуспевающих (восстановившихся на курсе обучения) студентов для получения недостающих баллов в конце семестра</p>	<p>В случае если к промежуточной аттестации набрана сумма менее 50 баллов, студенту необходимо набрать недостающее количество баллов за счет выполнения дополнительных заданий до проведения зачета. При этом необходимо проработать материал всех пропущенных практических занятий.</p> <p>Формы дополнительных заданий (назначаются преподавателем):</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- выполнение и защита отчетов по пропущенным практическим занятиям;</li> <li>- выполнение и защита пропущенных практических занятий (при невозможности дополнительного проведения практического занятия преподаватель устанавливает форму дополнительного задания по тематике пропущенного практического занятия для самостоятельного выполнения студентом);</li> <li>- прохождение контрольного тестирования.</li> </ul> <p>Ликвидация академических задолженностей, возникших из-за разности в учебных планах при переводе или восстановлении, проводится путем выполнения дополнительных заданий, форма и объем которых определяется преподавателем.</p>



## **7.1.2 Оценочные средства:**

### **7.1.2.1 Темы докладов:**

1. Резервы роста производительности труда в российской экономике.
2. Динамика показателей производительности труда в экономике Курганской области (либо по отдельной отрасли)
3. Производительность труда и ее место в системе показателей экономической эффективности производства.
4. Сущность процесса повышения производительности труда в материальном производстве, его социально-экономические условия и значение.
5. Организационные (социальные) факторы роста производительности труда.
6. Анализ условий применения различных методов измерения выработки продукции.
7. Измерение производительности труда в зарубежных странах.
8. Понятие "уровень жизни". Система показателей, характеризующих уровень жизни. Стоимость жизни, качество жизни.
9. Конвенции и Рекомендации МОТ: общепринятые международные нормы и стандарты для оценки уровня жизни. Инфляция и уровень жизни.
10. Потребительская корзина, прожиточный минимум, бюджет прожиточного минимума, минимальный потребительский бюджет: виды, методы определения, назначение, использование.
11. Минимальные социальные гарантии государства: минимальная заработная плата, пенсия и пособия. Конвенции и Рекомендации МОТ, регламентирующие обоснование минимальной заработной платы.
12. Изменение структуры доходов и расходов населения при переходе к рыночной экономике. Социальное партнерство и уровень жизни.
13. Основные тенденции развития форм и систем оплаты труда в условиях рыночной экономики
14. Заработная плата и реализация ее основных функций в современных экономических условиях развития России.
15. Тарифная система оплаты труда: сущность, структура, назначение, порядок разработки в условиях разных моделей управления экономикой.
16. Анализ динамики и соотношения средней заработной платы по важнейшим отраслям экономики России.
17. Особенности оплаты труда на предприятиях малого и среднего бизнеса.
18. Исследование проблем действующих систем оплаты труда и стимулирования персонала в современных условиях.

19. Структура формирования трудовых ресурсов.
20. Изменение характера и содержания труда на протяжении развития общества.

### **7.1.2.2 Темы для рефератов:**

1. Отличие экономического и социологического подходов к изучению труда.
2. Основные этапы развития экономических и социологических знаний в области труда.
3. Структура формирования трудовых ресурсов.
4. Методы расчета трудовых ресурсов.
5. Трудовой потенциал работника, организации, общества.
6. Персонал организации. Классификация персонала по категориям.
7. Социально-трудовые отношения. Типы социально – трудовых отношений.
8. Качество трудовой жизни.
9. Показатели качества трудовой жизни с позиции работника, организации, общества.
10. Характеристика основных направлений кадровой политики организации.
11. Методы изучения трудового процесса.
12. Интенсивность и производительность труда.
13. Условия труда. Факторы, формирующие условия труда.
14. Учет кадров на предприятии: списочный и явочный состав. Среднесписочная численность.
15. Движение кадров. Коэффициент оборота кадров.
16. Текучесть кадров на предприятии: измерение, последствия.
17. Анализ использования рабочего времени.
18. Анализ расходов на оплату труда сотрудников организации.
19. Производительность труда и методы ее измерения.
20. Оценка результативности труда управленческих работников.

### **7.1.2.3 Практические задачи для контрольной работы:**

#### Задание 1

На начало рабочего дня численность работников цеха составила 130 чел., из них: 3 чел.

находились в командировке, 7 чел. Были больны, 14 чел. – в очередном отпуске, 5 чел. – в учебном отпуске и 2 чел. – в частично оплачиваемом отпуске по уходу за ребенком.

В течение дня были приняты 5 токарей, 3 фрезеровщика и 1 вспомогательный рабочий, в то же время уволились 6 фрезеровщиков, 4 токаря и 1 начальник смены.

Определить списочную численность работников цеха за этот день.

#### Задание 2

На обработку детали затрачивалось 18 мин., после пересмотра норма времени стала равной 15 мин. Определить рост производительности труда.

#### Задание 3

Затраты труда на одно изделие составили 210 чел-час. В результате внедрения новой технологии они составили 190 чел-час. Определить прирост производительности труда и снижение трудоемкости.

#### Задание 4

В механическом цехе количество изготовленных изделий и трудовые затраты на одно изделие характеризуются данными таблицы 9. Определить уровень и динамику производительности труда, если численность рабочих в отчетном периоде по сравнению с базисным снизилась с 310 до 300.

Изделия	Количество изделий, шт.		Трудовые затраты на одно изделие в базисном периоде, нормо-ч
	базисный период	отчетный период	
А	2500	2600	8
Б	800	900	20
В	1200	1000	10

#### Задание 5

На основании данных таблицы (задание 4) определить резервы роста производительности труда, образующиеся за счет ликвидации потерь в выработке, вызываемых текучестью кадров. Сделать выводы.

#### Задание 6

Определить резервы роста производительности труда на предприятии, если:

а) трудоемкость единицы продукции в базовом периоде была 48 нормо-ч, а в плановом году предполагается ее снизить до 35 нормо-ч за счет ввода нового оборудования;

б) в базовом периоде потери рабочего времени составили 12%, в том числе в связи с нарушением трудовой дисциплины 3,5, по организационно-техническим причинам 8,5%. В плановом периоде потери из-за нарушений устраняются полностью, а потери по организационно-техническим причинам - 70%.

в) на заводе 640 рабочих, из них 330 основных и 310 вспомогательных. В плановом периоде

упраздняется

инструментальный

цех

с

численностью вспомогательных рабочих 42 чел., рабочие становятся основными.

#### Задание 7

Определить рост часовой и дневной выработки рабочих, а также годовой выработки рабочих и работающих по данным таблицы

Показатели	Базисный год	Отчетный год
1. Объем выпускаемой продукции, тыс. руб.	17000	18500
2. Численность работающих, чел.	4250	4400
3. Численность рабочих, чел.	3245	3300
4. Отработано всеми рабочими, тыс. чел.-дн.	880	879
5. Отработано всеми рабочими, тыс. чел.-ч	5970	5940

#### Задание 8

Рабочий-токарь IV разряда отработал за месяц 23 рабочих дня. За это время он изготовил 3000 изделий А (норма выработки по III разряду 25 изделий в час), 1800 изделий Б (норма времени на операцию по IV разряду - 4 мин.) и 200 изделий В (норма времени на операцию по V разряду 10 мин.). Определить сдельный заработок рабочего за месяц, сдельный приработок рабочего и удельный вес тарифа в сдельном заработке.

#### Задание 9

Рабочий за месяц изготовил 240 изделий при норме времени - 0,9 нормо-ч и сдельной расценке - 5 руб. За выполнение норм выработки устанавливается премия в размере 20% сдельного заработка, а за каждый процент перевыполнения - в размере 1,5% сдельного заработка. Отработан 21 день при 8-часовой продолжительности. Определить заработную плату рабочего за месяц.

#### Задание 10

При изготовлении изделия А действует сдельно-прогрессивная система оплаты труда рабочих. Вариант шкалы увеличения сдельных расценок представлен в таблице.

Выполнение норм	Увеличение расценки за выполнение операции, %
До 110	100
До 120	130
До 150	180
До 200	250

Рабочий, выполняющий одну из операций по обработке изделия А, тарифицируемую IV разрядом, с нормальными условиями труда при норме выработки 200 деталей изготовил 304 детали. Определить заработную плату рабочего за месяц. Тарифная ставка по IV разряду составила 7609 руб.

### Задание 11

Взрывник рудника V разряда с дневной тарифной ставкой 30,0 руб. отработал за месяц 23 смены. За выполнение плана по добыче руды премия выплачивается в размере 25% от заработка, за каждый процент перевыполнения - 1,5% заработка, за экономию материалов 90% их стоимости. План выполнен на 108%, сэкономлено на 300,0 руб. Определить общий заработок взрывников.

### Задание 12

Распределить заработную плату бригады, равную 16175 руб., с учетом квалификации рабочих и отработанного ими времени. Данные о присвоенных разрядах и отработанном времени приведены в таблице.

Ф.И.О	Профессия	Разряд рабочего	Часовая тарифная ставка, руб.	Отработанное время, час	Тарифная зарплата за отработанное время, руб	Заработная плата к выплате, руб.
Иванов	токарь	VI	4,69	168		
Петров	токарь	V	3,52	176		
Сидоров	токарь-расточник	V	3,52	176		
Павлов	фрезеровщик	IV	4,37	160		
Тихонов	строгальщик	III	3,23	128		
		-	-	-		16175

### Задание 13

Определить заработную плату начальника ОТиЗ и начальника цеха, если им установлены оклады по штатному расписанию;

начальник ОТиЗ - 12500 руб. плюс надбавка за выслугу лет - 25% оклада;

начальник цеха - 12300 руб. плюс доплата за работу во вредных условиях труда - 12% оклада.

Премирование данной категории работников осуществляется по результатам выполнения плана по прибыли за месяц по следующей шкале.

Выполнение плана по прибыли	% премии
100	30
свыше 100 до 103	35
свыше 103 до 105	40
свыше 105 до 107	45
свыше 107 до 110	50
свыше 110	60

План по прибыли выполнен на 108,5%.

### Задание 14

Определить фонд заработной платы рабочих-повременщиков по данным таблицы.

Показатели	
1. Численность рабочих-повременщиков и вспомогательных рабочих по разрядам, чел.	
II	25
III	125
IV	100
VI	30
2. Тарифный коэффициент по разрядам, ед.	
II	1,10
III	1,20
IV	1,33
VI	1,71
3. Часовая тарифная ставка I разряда, руб.	50,5
4. Премия из фонда заработной платы, %	25
5. Дополнительная заработная плата, % к основной	10
6. Полезный фонд времени одного рабочего в плановом году, час.	1685

Задание 15

Состав фонда заработной платы основных рабочих цеха характеризуется данными таблицей.

Показатели	Руб.
1. Оплата по сдельным расценкам	142179
2. Премия сдельщикам	110544
3. Повременная оплата по тарифным ставкам	12576
4. Премия повременщикам	1772
5. Премия из фонда мастера	-
6. Доплата к заработной плате всего:	11708
в т.ч.	
за работу в ночное время	1342
за руководство бригадой	1207
за обучение учеников	1315
за сверхурочную работу	-
за совмещение профессий	1576
за изменение условий труда	1268
за работу в праздничные дни	-
7. Фонд заработной платы	-
8. Дополнительная заработная плата всего:	-
в т.ч.	
основные и дополнительные отпуска	15644
вознаграждение за выслугу лет	1705
за сокращение рабочего дня подросткам	1132
за внутрисменные и целодневные простои	1263
за выполнение государственных и общественных обязанностей	1643
9. Общий фонд заработной платы	-

В предстоящем периоде предполагается: фонд основной заработной платы увеличить на 6%, оплату основных и дополнительных отпусков на - 1,5%, вознаграждение за выслугу лет уменьшить на 0,5%, доплаты подросткам за сокращенный рабочий день уменьшить на 30%, оплату

времени выполнения государственных и общественных обязанностей уменьшить на 35%.  
Определить плановый фонд заработной платы рабочих цеха.

#### Задание 16

Оплата труда специалистов цеха характеризуется следующими данными.

Наименование должностей	Кол-во чел.	Оклад по штатному расписанию, руб	% премии к окладу	Доплаты за выслугу лет, в % к окладу
Начальник цеха	1	6000	50	15
Зам. начальника цеха	1	5000	45	15
Начальник смены	2	4500	40	10
Экономист	1	4000	40	10
Технолог	1	4000	40	10
Производственный мастер	4	4500	40	10

Определить годовой плановый фонд заработной платы специалистов цеха, если их оклады в соответствии с коллективным договором увеличиваются в 1,5 раза, а доплаты за выслугу лет увеличиваются на 50%.

#### Задание 17

В плановом периоде трудоемкость производственной программы составит 3418 тыс. норм-ч, коэффициент выполнения норм выработки 1,1, фонд рабочего времени одного рабочего - 1650 час. Определить численность основных рабочих в плановом периоде

#### Задание 18

На участке планируется выпуск изделий в количестве 100 тыс. штук. Норма выработки в час - 2 шт. Годовой эффективный фонд рабочего времени - 1700 час, коэффициент выполнения норм выработки - 1,15. Определить плановую численность основных рабочих.

#### Задание 19

Общая ремонтная сложность оборудования в цехе составляет 5000 единиц. Норма обслуживания планируется в количестве 500 единиц ремонтной сложности на одного слесаря в смену; плановый эффективный и номинальный фонды рабочего времени равны соответственно 240 и 270 дней. Определить списочную численность слесарей-ремонтников при двухсменной работе.

### 7.1.3 Тестовые задания:

1. «Труд» - это:

- целенаправленная и легитимная деятельность;
- производство материальных и духовных благ;
- инстинктивная деятельность, а также деятельность не связанная с созиданием;
- способность удовлетворить потребности и быть востребованным.

2. Эффективность труда – это:

- а) прибыль;
- б) производительность труда;
- в) прирост национального дохода;
- г) фондоотдача;
- д) фондоемкость.

3. Методиками измерения производительности труда, являются:

- а) натуральный, стоимостной, трудовой;
- б) факторный;
- в) индексный;
- г) отраслевой, региональный;

4. Организация оплаты труда включает следующие составные части:

- а) нормирование труда;
- б) нормирование и тарифное нормирование труда;
- в) нормирование труда, тарифное нормирование труда, формы и системы оплаты труда;
- г) тарифное нормирование, формы и системы оплаты труда;
- д) формы и системы оплаты труда.

5. Премированию в организации оплаты труда отводится роль:

- а) надбавки к получаемой заработной плате;
- б) способы повышения эффективности труда и производства, увеличения заработной платы;
- в) факторы снижения прибыли предприятия и повышения зарплаты;
- г) факторы снижения себестоимости продукции и повышения прибыли предприятия.

6. Выделяют следующие факторы изменения производительности труда:

- а) материально-технические;
- б) организационно экономические;
- в) производственные;
- г) социально-психологические.

7. Система элементов тарифного нормирования оплаты труда рабочих включает:

- а) тарифные ставки, тарифные сетки;
- б) тарифные ставки, тарифно-квалификационные справочники;
- в) тарифные ставки, должностные оклады
- г) тарифные ставки, должностные оклады, тарифно-квалификационные справочники

8. Производительность труда – это:

- а) уровень электровооруженности труда;
- б) уровень автоматизации производства;



в) способность труда за единицу рабочего времени создавать определенные потребительские стоимости;

г) качество выпускаемой продукции.

9. НТП, как основой материально-технических факторов понимаются:

а) комплексная механизация, автоматизация, компьютеризация промышленности;

б) систематизация промышленности;

в) электрификация промышленности

г) внедрение новых технологий;

д) химизация промышленности.

10. Дифференциация заработной платы объясняется:

а) несовершенной конкуренцией;

б) ценностью и квалификацией труда;

в) соотношением спроса и предложения на данную профессию;

г) доходом предприятия

д) экономическим развитием общества.

11. Методами планирования производительности труда являются:

а) факторный;

б) за счет снижения трудоемкости;

в) индексный;

г) за счет снижения материалоемкости продукции и повышения качеств.

12. Видами труда являются:

а) свободный, принудительный;

б) региональный, отраслевой, производственный;

в) индивидуальный, коллективный, престижный, непрестижный;

г) умственный, физический, тяжелый, легкий.

13. Основным показателем уровня производительности труда являются:

а) прибыль;

б) фондовооруженность труда;

в) фондоотдачу, фондоемкость;

г) выработку на одного работающего.

14. Резервы роста производительности труда классифицируются следующим образом:

а) общегосударственные;

б) отраслевые, межотраслевые;

в) непроизводительные;

г) региональные.

15. Сдельная форма оплаты труда характеризуется:

- а) количеством отработанного времени;
- б) количеством изготовленной продукции;
- в) количеством оказанных услуг;
- г) расценкой за каждую единицу продукции, установленной исходя из тарифной ставки соответствующего разряда работы и нормы выработки.

16. Планирование средств на оплату труда на предприятиях осуществляется:

- а) планированием фонда основной зарплаты рабочих;
- б) планированием фонда дополнительной зарплаты;
- в) планированием средств материальной помощи, доходов по акциям и вкладам в имущество предприятия;
- г) планированием фонда основной зарплаты руководителей, специалистов и рабочих служащих;
- д) планированием фонда дополнительной зарплаты руководителей, специалистов и прочих служащих.

17. Под понятием “труд” понимается:

- а) инстинктивная деятельность, а также деятельность не связанная с созиданием;
- б) способность удовлетворять потребности и быть востребованным;
- в) целенаправленная и легитимная деятельность;
- г) производство материальных и духовных благ.

18. Под показателями производительности труда понимают:

- а) нормирование труда;
- б) рост числа работающих;
- в) выработку, трудоемкость;
- г) коэффициент сменности.

19. Внутрипроизводственные резервы роста производительности труда классифицируются следующим образом:

- а) снижение трудоемкости;
- б) интенсивность труда;
- в) улучшение использования рабочего времени;
- г) улучшение структуры кадров.

20. Повременная форма оплаты труда характеризуется:

- а) количеством услуг отработанного времени;
- б) тарифной ставкой;
- в) должностным окладом;

г) количеством изготовленной продукции или оказанных услуг.

21. При образовании средств на оплату труда структурных подразделений предприятия используются следующие методы:

- а) в зависимости от получаемого дохода;
- б) на основе установленных расчетных цен;
- в) по коэффициенту трудового вклада;
- г) прямым счетом;
- д) за счет роста объема потребляемого сырья.

22. Какие из перечисленных признаков не относятся к содержанию труда?

- а) физический труд, умственный труд;
- б) мотивация труда;
- в) репродуктивный и творческий труд;
- г) наемный труд.

23. Какой показатель является наиболее важным обобщающим показателем экономической эффективности труда? укажите правильный ответ.

- а) прибыль;
- б) фондовооруженность;
- в) рентабельность;
- г) производительность;
- д) материалоемкость.

24. Какой фактор в наибольшей степени обуславливает рост производительности труда? Укажите правильный ответ.

- а) НТП;
- б) качественный состав рабочей силы;
- в) система управления.

25. Что относится к внешним факторам изменения производительности труда? Укажите правильный ответ.

- а) уровень технической вооруженности предприятия;
- б) социально-экономические условия в обществе и регионе;
- в) энерговооруженность.

26. За счет чего в последние десятилетия в промышленно развитых странах достигается экономический рост? Укажите правильный ответ.

- а) за счет участия работников предприятия в разделе прибыли;
- б) за счет того факта, что один человек может работать на нескольких работах;
- в) за счет интенсификации инновационной деятельности.

27. Характер труда отражает:

- а) профессиональную принадлежность труда;
- б) состав и сложность выполняемых работ;
- в) престижность;
- г) напряженность.

28. Показатели производительности труда на предприятии это:

- а) выработка;
- б) трудоемкость;
- в) норма прибыли;
- г) фондовооруженность.

29. Выделяют следующие основные способы измерения производительности труда:

- а) стоимостной;
- б) трудовой;
- в) натуральный;
- г) комбинированный
- д) пофакторный

30. Факторы роста производительности труд это:

- а) материально-технические;
- б) организационно-экономические;
- в) социально-психологические;
- г) административные;
- д) природно-климатические.

31. Основные формы оплаты труда это:

- а) сдельная;
- б) повременная;
- в) денежная;
- г) натуральная.

32. С повышением уровня автоматизации производства наибольшее распространение получают следующие формы оплаты труда:

- а) контрактная;
- б) повременная;
- в) сдельная.

33. В швейном цехе косвенная сдельная система заработной платы устанавливается:

- а) швеям;
- б) наладчикам швейных машин;

в) уборщиком помещений.

34. Аккордно-сдельная система заработной платы применяется в следующих случаях:

- а) необходимо максимально увеличить объем продукции;
- б) сократить сроки выполнения работ;
- в) обеспечить максимальное качество выполняемой работы.

35. Рекомендуемое соотношение тарифной и подтарифной части заработной платы для экономики РФ:

- а) 65-35%
- б) 90-10%
- в) 50-50%

36. Величина прожиточного минимума в целом по РФ устанавливается:

- а) Советом Федерации;
- б) Государственной Думой;
- в) Правительством РФ.

37. Тарифная система включает:

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

38. Наиболее характерное условие применения повременной оплаты труда:

- а) возможность точно планировать и учитывать количество заготовок, обрабатываемых работником;
- б) возможность технического нормирования труда;
- в) строгая регламентация технологического процесса производственным процессом.

39. Производительность труда - это показатель:

- а) тяжести труда;
- б) сложности труда;
- в) эффективности труда;
- г) зарплатоемкости труда.

40. Что понимают под эффективностью труда? Укажите неправильный ответ.

- а) прибыль.

- б) производительность труда.
- в) прирост национального дохода.
- г) фондоотдача.
- д) фондоемкость.

41. Что является главным показателем улучшения уровня жизни? Укажите правильный ответ.

- а) увеличение продолжительности жизни, увеличение доходов населения;
- б) увеличение доходов населения, снижение рождаемости;
- в) увеличение рождаемости, увеличение продолжительности жизни.

42. Что такое уровень жизни? Укажите правильный ответ

- а) Уровень жизни - это комплексная социально-экономическая категория, которая отражает уровень развития физических, духовных и социальных потребностей, степень их удовлетворения и условия в обществе для развития и удовлетворения этих потребностей;
- б) Уровень жизни отражает уровень развития физических, духовных и социальных потребностей и условия в обществе для развития и удовлетворения этих потребностей;
- в) Уровень жизни - это экономическая категория, которая характеризует степень удовлетворения социальных потребностей людей.

43. Чем являются социально-трудовые отношения в системе социального партнерства?

Укажите правильный ответ.

- а) объектом;
- б) субъектом;
- в) принципом;

44. Какие две подсистемы выделяют в социальной организации? Укажите правильный ответ.

- а) коллективная и индивидуальная;
- б) формальная и неформальная;
- в) групповая межгрупповая.

45. Какое решение является предпочтительным способом для выхода из конфликта?

Укажите правильный ответ.

- а) механическое уничтожение конфликта;
- б) отвлечение от конфликта;
- в) взаимное примирение конфликтующих сторон;
- г) рассмотрение конфликтов на собраниях трудовых коллективов.

46. Дайте характеристику понятия “мотивация труда”:

- а) шаг от принудительного труда к свободному;

б) побуждение к активной деятельности, основанное на удовлетворении важных для человека потребностей;

в) внутренние факторы, тесно связанные с ценностями и ценностными установками.

47. Определите смысл понятия «трудовая организация»:

а) ячейка общества, в которой сочетаются общественные, групповые и индивидуальные интересы;

б) организационная общность людей, объединенных конкретным видом общественно полезной деятельности;

в) объединение работников, осуществляющих совместную трудовую деятельность на предприятии, организации независимо от формы собственности.

#### **7.1.4 Темы НИРС:**

- 1 Инновационный подход к организации оплаты труда на предприятии.
- 2 Пути повышения и резервы роста производительности труда в современной экономике.
- 3 Современные системы оплаты труда, эффективность их применения.
- 4 Развитие социально-трудовых отношений на современном этапе экономического развития.

#### **7.2 Контрольные оценочные средства**

Завершающим этапом изучения дисциплины является зачет.

Критериями успешной сдачи зачета по дисциплине являются:

- усвоение теоретического материала;
- активное участие в практических занятиях; выполнение всех заданий в рамках самостоятельной работы студента; успешное выполнение тестовых заданий.

Целью итогового контроля знаний является комплексная оценка качества усвоения студентами теоретических знаний, уровня сформированности умений и навыков при освоении программы дисциплины за семестр.

По окончании изучения курса студенты обязаны сдать зачет в строгом соответствии с учебным планом, а также утвержденной программой. Сроки проведения итогового контроля устанавливаются графиком учебного процесса.

Итоговый контроль проводится в объеме программы учебной дисциплины в устной (письменной) форме. При этом преподавателю на зачете предоставляется право задавать студенту по программе курса дополнительные вопросы.

Критерии оценки итоговых знаний студента складываются из следующих показателей:

- деловой активности студента в процессе работы на лекциях и семинарских занятиях;
- соблюдением дисциплины студентов в течении учебного семестра;
- качества работы во время изучения дисциплины;
- качества и полноты ответов на зачете.

### **Критерии оценки знаний студентов на зачете:**

1. Оценка «зачтено» выставляется студенту, который

- прочно усвоил предусмотренный программный материал;
  - правильно, аргументировано ответил на все вопросы, с приведением примеров;
  - показал глубокие систематизированные знания, владеет приемами рассуждения и сопоставляет материал из разных источников: теорию связывает с практикой, другими темами данного курса, других изучаемых предметов
- без ошибок выполнил практическое задание.

2. Оценка «не зачтено» Выставляется студенту, который не справился с 50% вопросов и заданий билета, в ответах на другие вопросы допустил существенные ошибки. Не может ответить на дополнительные вопросы, предложенные преподавателем. Целостного представления о взаимосвязях, компонентах, этапах развития культуры у студента нет.

Оценивается качество устной и письменной речи при выставлении оценки.

### **Вопросы к зачету:**

1. Заработная плата: понятие, функции, социально - экономическое значение.
2. Построение и эффективность систем премирования работников
3. Планирование труда в организации: содержание и методика.
4. Доплаты и надбавки к тарифным ставкам и должностным окладам.
5. Особенности организации оплаты труда работников малого бизнеса.
6. Понятие « трудовые ресурсы» и « трудовой потенциал»
7. Тарифное нормирование заработной платы: назначение, составные элементы.



8. Производительность труда: сущность, социально-экономическое значение, методы измерения.
9. Уровень жизни населения: понятие, компоненты, индикаторы.
10. Повременная оплата труда, ее системы, условия эффективного применения.
11. Единый тарифно-квалификационный справочник работ и профессий рабочих: назначение, содержание, сфера применения.
12. Формирование и использование трудовых ресурсов
13. Факторы изменения и резервы роста производительности труда.
14. Расчет численности рабочих - сдельщиков и повременщиков.
15. Понятие о труде, содержание и характер труда.
17. Механизм регулирования заработной платы
18. Потребности и интересы как детерминанты трудового поведения.
19. Ценности и ценностные ориентации в мотивационном процессе.
20. Структура мотивов трудового поведения.
21. Социальная сущность удовлетворенности трудом.
22. Трудовая адаптация работников.
23. Объективные и субъективные факторы трудовой адаптации.
24. Трудовые конфликты.
25. Причины трудовых конфликтов.
26. Разрешение трудовых конфликтов.
27. Трудовое поведение: понятие, структура.
28. Виды трудового поведения, механизм регулирования.
29. Структура мотивов трудового поведения.
30. Социальная защита работников, социальные гарантии.
31. Социальный контроль в сфере труда.
32. Социальные институты и механизм социальной защиты работника.
33. Сущность и показатели трудового потенциала
34. Сущность и классификация персонала организации

## 8 Образовательные технологии

Шифр раздела, темы дисциплины	Наименование раздела, темы дисциплины	Активные и интерактивные методы и формы обучения	Трудоемкость, часы (кол-во часов по разделу (теме) отводимое на занятия в интерактивной форме)
Г1	Методологические основы экономики и	Опережающая самостоятельная работа	1

	социологии труда		
T2	Трудовые ресурсы и трудовой потенциал общества, организации, человека	Проблемная лекция	2
T3	Социальные основы трудовой деятельности	Поисковый метод	2
T4	Социально трудовые отношения и их регулирование	Проблемная лекция ,Метод Case-study	2
T5	Уровень жизни населения и его показатели	Обучение на основе опыта, семинар-диспут, лекция провокация	2
T6	Организация оплаты труда	Метод проектов, Метод Case-study	2
T7	Анализ и планирование трудовых показателей	Поисковый метод	1
T8	Эффективность и производительность труда	Метод проектов, Метод Case-study	1
Итого:			13
Интерактивных занятий от объема аудиторных занятий %			25%

## 9 Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины:

### 9.1 Основная литература:

1.Мазин А.Л. Экономика труда.- М.: ЮНИТИ ДАНА, 2012.- 623с.- режим доступа: <http://www.biblioclub.ru/>

2.Экономика и социология труда: метод.указания / сост. Е.С.Козина.- М.: Директ –Медиа, 2013.- 85с. режим доступа: <http://www.biblioclub.ru/>

### 9.2 Дополнительная литература:

Нормативно-правовая литература:

- 1.Конституция РФ
2. Трудовой кодекс Российской Федерации
3. Федеральный закон «О минимальном размере оплаты труда в РФ».
- 4.Федеральный закон « О прожиточном минимуме в РФ»
5. Федеральный закон «О потребительской корзине в целом по РФ»
6. ФЗ «Об упорядочении оплаты труда работников организаций бюджетной сферы».
7. Устав МОТ и Регламент Международной конференции труда

Учебно- методическая литература:

1. Адамчук В.В., Кокин Ю.П., Яковлев Р.А. Экономика труда. – М.: Финстатинформ, 2008. – 431 с.
2. Адамчук В.В., Ромашов О.В., Сорокина М.Е. Экономика и социология труда. – М.: ЮНИТИ, 2008. – 344 с.
3. Анализ и моделирование трудовых показателей. / Под ред. проф. А.И. Рофе. – М.: МИК, 2006. – 253 с.
4. Ахиллов Г.А. Социальные аспекты экономической реформы в России. – М.: ТЕИС, 2007. – 218 с.

5. Волгин Н.А. Японский опыт решения экономических и социально-трудовых проблем. – М.: Экономика, 2006. – 345 с.
6. Доходы и заработная плата: проблемы формирования, распределения, регулирования / Под ред. Н.А. Волгина. – М.: РАГС, 2007. – 341 с.
7. Костин Л.А. Российский рынок труда: вопросы теории, истории, практики. – М., 2008. – 356 с.
8. Жуков А.Л. Регулирование и организация оплаты труда. – М.: МИК, 2007. – 336 с.
9. Левашов В.И. Социальная политика доходов и заработной платы. – М.: Центр экономики и маркетинга, 2007. – 218 с.
10. Одегов Ю.Г., Руденко Г.Г., Митрофанов Н.Г. Рынок труда и социальное партнерство. – М.: Хронограф, 2008 – 210 с.
11. Организация и нормирование труда. / Под ред. В.В. Адамчука. – М.: Финстатинформ, 2007. – 215 с.
12. Ракоти В.Д. Заработная плата и предпринимательский доход. – М.: Финансы и статистика, 2007. – 185 с.
13. Рожкова В.В. Управление производительностью труда. – М.: Институт труда, 2006. – 201 с.
14. Рофе А.И. Стрейко В.Т., Збышко Б.Г. Экономика труда. – М.: МИК, 2005. – 248 с.
15. Территориальные проблемы социальной политики. – М.: Гос.ун-т – Высшая школа экономики, 2007. – 225 с.
16. Экономика труда и социально-трудовые отношения. / Под ред. Г.Г. Меликьяна, Р.П. Колосовой. – М.: Изд-во МГУ, 2006. – 764 с.
17. Экономика труда. Социально-трудовые отношения./ Под ред.Н.А. Волгина, Ю.Г. Одегова. – М.: ЭКЗАМЕН, 2006. – 736 с.

### **9.3 Интернет-ресурсы:**

1. [rosmintrud.ru](http://rosmintrud.ru) – Министерство труда и социального развития РФ
2. <http://www.rostrud.ru/> - Федеральная служба по труду и занятости (Роструд)
3. <http://www.economy.gov.ru/> Министерство экономического развития РФ;
4. <http://www.gks.ru/> - Федеральная служба государственной статистики (Росстат);
5. <http://www.chelt.ru/> - сайт журнала «Человек и труд».