

Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Мочалин Константин Сергеевич
Должность: И.о. ректора
Дата подписания: 03.07.2026 19:51:10
Уникальный программный ключ:
b7695d6b97247fced4385685adb0d9f8e6f2cdf

ФЕДЕРАЛЬНОЕ АГЕНТСТВО МОРСКОГО И РЕЧНОГО ТРАНСПОРТА

Федеральное государственное бюджетное
образовательное учреждение высшего образования
"Сибирский государственный университет водного транспорта"

Б1.О.15

Экономика труда

рабочая программа дисциплины (модуля)

Закреплена за кафедрой **Экономики и управления**

Образовательная программа 38.03.02 Направление подготовки "Менеджмент"
Профиль "Бизнес-аналитика в управлении"
год начала подготовки 2024

Квалификация **бакалавр**

Форма обучения **очная**

Общая трудоемкость **5 ЗЕТ**

Часов по учебному плану 180
в том числе:
аудиторные занятия 56
самостоятельная работа 120

Виды контроля на курсах:
зачет с оценкой 3

Распределение часов дисциплины по семестрам

Семестр (<Курс>.<Семестр на курсе>)	3 (2.1)		Итого	
Неделя	14 5/6			
Вид занятий	УП	РП	УП	РП
Лекции	28	28	28	28
Практические	28	28	28	28
Иная контактная работа	4	4	4	4
Итого ауд.	56	56	56	56
Контактная работа	60	60	60	60
Сам. работа	120	120	120	120
Итого	180	180	180	180

Рабочая программа дисциплины

разработана в соответствии с ФГОС:

Федеральный государственный образовательный стандарт высшего образования - бакалавриат по направлению подготовки 38.03.02 Менеджмент (приказ Минобрнауки России от 12.08.2020 г. № 970)

составлена на основании учебного плана образовательной программы:

38.03.02 Направление подготовки "Менеджмент"

Профиль "Бизнес-аналитика в управлении"

год начала подготовки 2024

Рабочую программу составил(и):

к.э.н., Доцент, Фютик Ина Геннадьевна

Рабочая программа одобрена на заседании кафедры

Заведующий кафедрой Виниченко Виктория Александровна

1. ЦЕЛИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

1.1	Цель дисциплины – изучить экономические закономерности в области трудовых отношений, дать комплексные знания, умения и навыки в области теории и практики организации процесса труда на предприятии, а также установления форм и систем его оплаты.
1.2	Дисциплина занимается анализом трудовых ресурсов, отношений и занятости на рынке труда; исследует методы обоснования численности работников и формы предоставления внутрифирменной информации, проблемы производительности и эффективности труда и рациональное управление трудом на предприятиях и в организациях.

2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ООП

Цикл (раздел) ООП:		Б1.О
2.1	Требования к предварительной подготовке обучающегося:	
2.1.1	Документирование управленческой деятельности	
2.1.2	Региональная экономика и транспортная система	
2.1.3	История России	
2.1.4	Мировая экономика и международные экономические отношения	
2.1.5	Ознакомительная практика	
2.1.6	Экономическая теория	
2.1.7	Управление профессиональной деятельностью	
2.1.8	Документирование управленческой деятельности	
2.1.9	Региональная экономика и транспортная система	
2.2	Дисциплины и практики, для которых освоение данной дисциплины (модуля) необходимо как предшествующее:	
2.2.1	Организация доступной среды для инвалидов на транспорте	
2.2.2	Общий курс транспорта и коммерческая работа	
2.2.3	Технология и организация работы портов и складов	
2.2.4	Банковское дело	
2.2.5	Внешнеторговые операции и их транспортное обеспечение	
2.2.6	Бухгалтерский учет и налогообложение	
2.2.7	Анализ финансовой отчетности в цифровой среде	
2.2.8	Ценообразование на транспорте	
2.2.9	Электронные системы документооборота	
2.2.10	Экологический менеджмент	
2.2.11	Научно-исследовательская работа (получение первичных навыков научно-исследовательской работы)	
2.2.12	Управление бизнес-процессами предприятия	
2.2.13	Кадровый учет и расчет заработной платы	
2.2.14	Управление проектами и бизнес-планирование	
2.2.15	Комплексный анализ хозяйственной деятельности предприятия	
2.2.16	Экономика природопользования	
2.2.17	Транспортное страхование	
2.2.18	Менеджмент	
2.2.19	Технологическая (проектно-технологическая) практика	
2.2.20	Технико-экономическое обоснование управленческих решений	
2.2.21	Управление затратами предприятия	
2.2.22	Маркетинг на транспорте	
2.2.23	Организация добровольческой (волонтерской) деятельности и взаимодействие с социально ориентированными некоммерческими организациями	
2.2.24	Экономическая оценка инвестиций на транспорте	
2.2.25	Внешнеэкономическая деятельность на транспорте	
2.2.26	Транспортная логистика и организация перевозок	
2.2.27	Финансовый менеджмент	
2.2.28	Организация доступной среды для инвалидов на транспорте	
2.2.29	Общий курс транспорта и коммерческая работа	
2.2.30	Технология и организация работы портов и складов	

2.2.31	Банковское дело
2.2.32	Внешнеторговые операции и их транспортное обеспечение
2.2.33	Бухгалтерский учет и налогообложение
2.2.34	Анализ финансовой отчетности в цифровой среде
2.2.35	Ценообразование на транспорте
2.2.36	Электронные системы документооборота
2.2.37	Экологический менеджмент
2.2.38	Научно-исследовательская работа (получение первичных навыков научно-исследовательской работы)
2.2.39	Управление бизнес-процессами предприятия
2.2.40	Кадровый учет и расчет заработной платы
2.2.41	Управление проектами и бизнес-планирование
2.2.42	Комплексный анализ хозяйственной деятельности предприятия
2.2.43	Экономика природопользования
2.2.44	Транспортное страхование

3. КОМПЕТЕНЦИИ ОБУЧАЮЩЕГОСЯ, ФОРМИРУЕМЫЕ В РЕЗУЛЬТАТЕ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

УК-10: Способен принимать обоснованные экономические решения в различных областях жизнедеятельности

УК-10.1: Понимает принципы функционирования экономики и экономического развития, цели формы участия государства в экономике

УК-10.2: Обосновывает экономические решения в профессиональной деятельности, оценивает экономические и финансовые риски

УК-10.3: Применяет методы личного экономического и финансового планирования, использует финансовые инструменты для достижения текущих и долгосрочных финансовых целей

ОПК-3: Способен разрабатывать обоснованные организационно-управленческие решения с учетом их социальной значимости, содействовать их реализации в условиях сложной и динамичной среды и оценивать их последствия;

ОПК-3.3: Разрабатывает обоснованные организационно-управленческие решения с учетом стратегического развития предприятия и оценивает их последствия в условиях сложной и динамичной среды

ОПК-4: Способен выявлять и оценивать новые рыночные возможности, разрабатывать бизнес-планы создания и развития новых направлений деятельности и организаций;

ОПК-4.1: Изучает основные законы рыночных отношений, характеризующие функционирование организаций в различных направлениях деятельности

ПК-4: Способен оценивать ресурсы, необходимые для реализации управленческих решений

ПК-4.1: Определяет ресурсы, необходимые для реализации управленческих решений

ПК-4.2: Оценивает трудовые, финансовые, материальные и другие ресурсы организации

ПК-4.3: Обосновывает оценку ресурсов, необходимых для реализации управленческих решений

ПК-6: Способен работать в группе для осуществления выбора реализуемого решения

ПК-6.1: Осознает социально-управленческие аспекты командообразования

ПК-6.2: Определяет работу группы с учетом социально-экономических и нормативно-производственных аспектов

В результате освоения дисциплины обучающийся должен

3.1	Знать:
3.1.1	закономерности взаимодействия в обществе и трудовом коллективе с учётом социокультурного разнообразия
3.1.2	теоретические основы принятия организационно-экономических решений в сфере трудовых отношений профессиональной деятельности
3.1.3	типовые методики расчета социально-экономических показателей в сфере трудовых отношений, характеризующие подходы к целевым показателям профессиональной деятельности
3.2	Уметь:
3.2.1	предлагать экономически обоснованные организационно-управленческие решения на основании расчета социально-экономических показателей
3.2.2	анализировать во взаимосвязи экономические и организационные процессы социально-трудовых отношений
3.2.3	осуществлять анализ информации социально-трудовых отношений, необходимых для решения управленческих задач
3.2.4	применять типовые методики расчета социально-экономических показателей в сфере трудовых отношений
3.3	Владеть:
3.3.1	навыками расчета и анализа показателей социально-экономических отношений
3.3.2	способностями решать профессиональные задачи управления персоналом с использованием знаний организационной и управленческой экономической теории
3.3.3	навыками анализа экономических показателей, характеризующих достижения целевых показателей принимаемых решений в сфере трудовых отношений

4. СТРУКТУРА ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Вид занятия	Наименование разделов и тем /вид занятия/	Семестр / Курс	Часов	Литература	ПрПо дгот
Раздел	Раздел 1. Теоретические основы экономики труда				
Лек	Основные понятия и категории дисциплины /Лек/	3	4	Л1.1 Л1.2Л2.1 Л2.2	0
Пр	Индивидуальное рассмотрение основных понятий и создание общегруппового глоссария. Обсуждение представленных понятий /Пр/	3	4	Л1.1 Л1.2Л2.1 Л2.2Л3.1	0
Ср	Основные понятия и категории дисциплины /Ср/	3	12	Л1.1 Л1.2Л2.1 Л2.2	0
Лек	Рынок труда, его социальная и экономическая основа функционирования /Лек/	3	4	Л1.1 Л1.2Л2.1 Л2.2	0
Пр	Решение задач на определение показателей рынка труда, уровня безработицы и занятости. Обсуждение темы и ответы на контрольные вопросы /Пр/	3	4	Л1.1 Л1.2Л2.1 Л2.2Л3.1	0
Ср	Рынок труда, его социальная и экономическая основа функционирования /Ср/	3	18	Л1.1 Л1.2Л2.1 Л2.2	0
Лек	Законодательно-нормативные основы регулирования трудовых отношений /Лек/	3	4	Л1.1 Л1.2Л2.1 Л2.2	0
Пр	Анализ нормативной базы трудовых отношений. Заслушивание докладов. Ответы на контрольные вопросы темы /Пр/	3	4	Л1.1 Л1.2Л2.1 Л2.2Л3.1	0

Ср	Законодательно-нормативные основы регулирования трудовых отношений /Ср/	3	18	Л1.1 Л1.2Л2.1 Л2.2	0
Лек	Социально-экономическая информация, необходимая для принятия обоснованных решений в вопросах социально-трудовых отношений /Лек/	3	4	Л1.1 Л1.2Л2.1 Л2.2	0
Пр	Рассмотрение макроэкономических параметров социально-трудовых отношений: потребительская корзина, прожиточный минимум, индексы цен и т.д. /Пр/	3	4	Л1.1 Л1.2Л2.1 Л2.2Л3.1	0
Ср	Социально-экономическая информация, необходимая для принятия обоснованных решений в вопросах социально-трудовых отношений /Ср/	3	18	Л1.1 Л1.2Л2.1 Л2.2	0
Раздел	Раздел 2. Методические подходы к оценке трудового потенциала персонала				
Лек	Основные теории мотивации и лидерства, принципы формирования трудовых коллективов /Лек/	3	4	Л1.1 Л1.2Л2.1 Л2.2	0
Пр	Оценка потребности по Маслоу и проектирование оптимальных приемов мотивации труда /Пр/	3	4	Л1.1 Л1.2Л2.1 Л2.2Л3.1	0
Ср	Основные теории мотивации и лидерства, принципы формирования трудовых коллективов /Ср/	3	18	Л1.1 Л1.2Л2.1 Л2.2	0
Лек	Показатели, характеризующие использование трудовых ресурсов /Лек/	3	4	Л1.1 Л1.2Л2.1 Л2.2	0
Пр	Решение задач. Расчет производительности труда по трудоемкости и выработке, определение роста производительности труда и его факторов /Пр/	3	4	Л1.1 Л1.2Л2.1 Л2.2Л3.1	0
Ср	Показатели, характеризующие использование трудовых ресурсов /Ср/	3	18	Л1.1 Л1.2Л2.1 Л2.2	0
Лек	Организация деятельности трудового коллектива и решение оперативных управленческих задач /Лек/	3	4	Л1.1 Л1.2Л2.1 Л2.2	0
Пр	Организация рабочего места, обоснование нормативов численности работников и затрат времени /Пр/	3	4	Л1.1 Л1.2Л2.1 Л2.2Л3.1	0
Ср	Организация деятельности трудового коллектива и решение оперативных управленческих задач /Ср/	3	18	Л1.1 Л1.2Л2.1 Л2.2	0
ИКР	/ИКР/	3	4	Л1.1 Л1.2Л2.1 Л2.2	0

5. СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Раздел 1 Теоретические основы экономики труда

Тема 1.1 Основные понятия и категории дисциплины

Понятие экономики труда. Предмет, характер и содержание труда. Структура и функции общественного труда.

Характеристика различных видов труда по содержанию и характеру, по продукту, по степени участия человека в процессе труда и т.д. Основные направления развития труда.

Тема 1.2 Рынок труда, его социальная и экономическая основа функционирования

Рынок труда, его основные параметры и элементы. Субъекты рынка труда. Классификация и сегментация рынка труда.

Показатели занятости населения и уровня безработицы. Безработица и ее виды. Подходы к регулированию рынка труда. Конкуренция на рынке труда и в сфере занятости.

Тема 1.3 Законодательно-нормативные основы регулирования трудовых отношений

Сущность понятий «человеческий капитал», «трудовые ресурсы», «рабочая сила», «персонал», «кадры». Общие положения трудового законодательства и современные особенности законодательно-нормативной базы трудовых отношений в РФ.

Трудовые отношения, стороны трудовых отношений, основания возникновения трудовых отношений. Основные принципы регулирования трудовых отношений.

Тема 1.4 Социально-экономическая информация, необходимая для принятия обоснованных решений в вопросах социально-трудовых отношений

Макроэкономические показатели, связанные с социально-трудовыми отношениями. Прожиточный минимум, минимальный размер оплаты труда, средняя заработная плата, индекс потребительских цен и другие характеристики социально-трудовых отношений.

Раздел 2 Методические подходы к оценке трудового потенциала персонала

Тема 2.1 Основные теории мотивации и лидерства, принципы формирования трудовых коллективов

Функции мотивации трудовой деятельности персонала организации. Механизм мотивации персонала. Факторы, влияющие на трудовую мотивацию персонала. Классификация методов мотивации. Различные теории мотивации и потребности персонала.

Тема 2.2 Показатели, характеризующие использование трудовых ресурсов

Состав и структура персонала предприятия. Определение численности персонала и ее потребности. Квалификационные и профессиональные категории персонала. Сущность понятий «производительность» и «эффективность труда».

Экстенсивная характеристика труда. Интенсивность труда. Оценка влияния на эффективность экстенсивных и интенсивных факторов труда. Показатели уровня производительности труда: трудоемкость и выработка. Методы измерения, факторы и резервы роста производительности труда.

Тема 2.3. Организация деятельности трудового коллектива и решение оперативных управленческих задач

Производственный процесс и принципы его организации. Понятие и виды разделения труда, его значение и границы.

Сущность кооперации труда. Организация трудовых коллективов. Классификация, организация и обслуживание рабочих мест. Условия и режимы труда и отдыха. Оценка условий труда. Аттестация рабочих мест по условиям труда.

6. ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

6.1. Перечень видов оценочных средств

Задачи, тестовые задания, реферат, подготовка к экзамену

6.2. Темы письменных работ

Темы рефератов

1. Историческое развитие труда и деловой предприимчивости
2. Что необходимо молодому поколению от работодателей и как управлять поколением «У»
3. Анализ и характеристика демографической ситуации в г. Новосибирске
4. Структура и изменение численности трудовых ресурсов в г. Новосибирске
5. Характеристика экономической активности населения России в соотношении с численностью
6. Демография и размещение населения по территории России
7. Зарубежный опыт регулирования процессов подготовки профессиональных кадров
8. Роль показателя «прожиточный минимум» в рыночной экономике
9. Показатели микроклимата в производственных помещениях
10. Эволюция представлений о показателях качества жизни
11. Уровень жизни населения в Сибирском Федеральном округе
12. Уровень жизни населения российского населения: исторический и региональный аспект
13. Проблемы бедности в СССР и России
14. Российский рынок труда: проблемы неполной и избыточной занятости
15. Средний класс в России: миф или реальность
16. Формы вынужденной безработицы, их особенности.
17. Теория трудовой мотивации: теория Маслоу
18. Теория трудовой мотивации: теория приобретенных потребностей Мак Клеlland
19. Теория трудовой мотивации: теория двух факторов Герцберга
20. Теория трудовой мотивации: теория Альдерфера
21. Теория трудовой мотивации: теория ожидания Врума
22. Особенности предложения и спроса на труд в России
23. Особенности рынка труда в развитых и развивающихся странах
24. Российский рынок труда: проблемы молодежной занятости
25. Рынок труда в Сибирском Федеральном округе
26. Программы содействия занятости в России (федеральные и региональные).
27. Профессиональная этика
28. Дифференцированные и укрупненные нормативы труда
29. Экономическое содержание трудовых отношений

6.3. Контрольные вопросы и задания

Обучающимися анализируется нормативная база трудовых отношений и организация трудового процесса и поднимаются следующие вопросы:

1. Основные понятия и категории экономики труда

2. Структура и функции общественного труда
3. Производительность труда, как показатель эффективности труда
4. Прожиточный минимум в России и его экономический смысл
5. Содержание и значение потребительской корзины в РФ
6. Система расчета индекса развития человеческого потенциала
7. Развитие рабочей силы: понятие, цели и задачи
8. Профессиональное развитие и компетентность персонала
9. Подготовка профессиональных кадров на отечественных предприятиях
10. Сущность, содержание и структура рынка труда
11. Современные виды и модели рынка труда
12. Политика занятости и ее регулирование в рыночном хозяйстве
13. Составляющие элементы экономически активного населения и принципы их структурирования
14. Понятие, сущность и виды безработицы
15. Прожиточный минимум, его роль и система определения
16. Трудовые отношения, стороны трудовых отношений, основания возникновения трудовых отношений
17. Основные принципы регулирования трудовых отношений
18. Законы и иные нормативные акты, регулирующие трудовые отношения
19. Характеристика процесса управления персоналом
20. Система управления человеческими ресурсами и основные цели ее функционирования
21. Государственная кадровая политика
22. Кадровая политика организации
23. Понятие и виды разделения труда, его значение и границы
24. Формы и основные принципы организации трудовых коллективов
25. Сущность и социальная структура трудового конфликта
26. Показатели, характеризующие конфликт в трудовом коллективе
27. Причины возникновения трудовых конфликтов
28. Процедуры разрешения трудовых конфликтов

Тест 1:

1. Доля экономически активного населения зависит от:
 - а) доли населения в трудоспособном возрасте;
 - б) от степени занятости отдельных возрастных групп;
 - в) доли населения в не трудоспособном возрасте;
 - г) правильно а и б;
 - д) правильно все.
2. Часть спроса на труд, учебные места для приобретения новых профессий и предложения рабочей силы, которые не охвачены услугами государственных органов трудоустройства и учебных структур формального образования:
 - а) вторичный рынок труда;
 - б) внутренний рынок труда;
 - в) неофициальный рынок труда.
3. К занятым относятся:
 - а) наемные работники;
 - б) работающие на индивидуальной основе;
 - в) работодатели;
 - г) неоплачиваемые работники семейных предприятий;
 - д) лица, не поддающиеся классификации по статусу занятости;
 - е) правильно все.
4. Какая безработица характеризуется потерями рабочего времени в связи с низкой интенсивностью труда, отвлечением рабочей силы от основной деятельности, излишней численностью рабочих:
 - а) явная безработица;
 - б) скрытая безработица;
 - в) фрикционная безработица;
 - г) естественная безработица;
 - д) структурная безработица;
 - е) циклическая безработица.
5. Как называется конъюнктура рынка труда, когда рынок труда испытывает недостаток предложения труда:
 - а) трудодефицитная;
 - б) трудоизбыточная;
 - в) трудоинфляционная;
 - г) равновесная.
6. Лица, самостоятельно осуществляющие деятельность, приносящую им доход, не использующие либо использующие наемных работников только на короткий срок:
 - а) наемные работники;
 - б) работающие на индивидуальной основе;
 - в) работодатели;
 - г) неоплачиваемые работники семейных предприятий.
7. В зависимости от количественных и качественных характеристик различают следующие виды занятости:

- а) полная, не полная, продуктивная занятость;
 - б) скрытая занятость;
 - в) сезонная, маятниковая, периодическая занятость;
 - г) свободно избранная занятость;
 - д) правильно все.
8. Пересечение совокупного спроса и совокупного предложения, носит название:
- а) удовлетворенный спрос на труд;
 - б) текущий рынок труда;
 - в) совокупный рынок труда;
 - г) открытый рынок труда.
9. Категории населения и случаи, когда незанятые граждане не могут быть признаны безработными:
- а) граждане, не достигшие 16-летнего возраста;
 - б) лица, которым в соответствии с пенсионным законодательством РФ назначена пенсия по старости, за выслугу лет;
 - в) лица, отказавшиеся в течение 20 дней со дня их регистрации в органах службы занятости от трех вариантов подходящей работы;
 - г) не явившиеся без уважительных причин в течение 10 дней со дня их регистрации в целях поиска подходящей работы в органы службы занятости для предложения им подходящей работы, а также не явившиеся в срок, установленный для регистрации их в качестве безработных;
 - д) осужденные по решению суда к исправительным работам без (с) лишения(ем) свободы;
 - е) правильно все.
10. Разбивка предложения рабочей силы и спроса на нее на группы, объединяющие людей, которые одинаково реагируют на один и тот же побудительный мотив занятости:
- а) классификация;
 - б) сегменты;
 - в) группировка.

Тест 2:

1. Совокупность мероприятий, обеспечивающих необходимую пропорциональность в расстановке работающих и рациональное использование рабочей силы при данной степени механизации работ и совершенства технологии в целях повышения производительности труда и создания условий для всестороннего развития трудящихся
- а) организация труда в обществе;
 - б) организация труда на предприятии;
 - в) организация труда в стране;
 - г) организация труда в подразделении.
2. Достижение цели при обеспечении производства заданного объема продукции (работ, услуг) требуемого качества в необходимые сроки:
- а) экономическая цель организации труда;
 - б) предметная цель организации труда;
 - в) социальная цель организации труда.
3. Законодательством предусмотрено сокращение продолжительности рабочей смены для подростков: в возрасте от 15 до 16 лет – на ____ ч, до 18 лет - на ____ ч.
- а) 2 часа и 1 час;
 - б) 3 часа и 2 часа;
 - в) 3 часа и 1 час;
 - г) 2 часа и 3 часа.
4. Совокупность взаимосвязанных трудовых и естественных процессов, направленных на изготовление продукции, называется:
- а) организационным процессом;
 - б) производственным процессом;
 - в) трудовым процессом;
 - г) экономическим процессом.
5. Определение порядка и последовательности выполнения работ, создание условий для высокоэффективной, бесперебойной работы исполнителей, обеспечение полной и равномерной их загруженности, индивидуальной и коллективной ответственности за результаты деятельности, создание действенной системы стимулирования труда, а также системы его нормирования, отвечающей специфике производства:
- а) экономическая задача организации труда;
 - б) организационная задача организации труда;
 - в) психофизиологическая задача организации труда;
 - г) социальная задача организации труда.
6. Уровень технической оснащенности, равномерность загрузки работника, чередование мышечных и нервных нагрузок на рабочего, перемена видов его деятельности – это:
- а) цели рациональной организации трудового процесса;
 - б) факторы рациональной организации трудового процесса;
 - в) функции производственного трудового процесса.
7. Часть операции, характеризующаяся однородностью технологических изменений предмета, постоянством объема работы, режима работы и инструмента – это:
- а) проход;
 - б) движение;

в) действие.

8. Наемные работники относятся к следующему элементу рынка труда:

- а) субъектам
- б) объектам
- в) инфраструктура
- г) механизм рынка труда

9. Сумма затрат рабочего времени всех категорий промышленно-производственного персонала предприятия:

- а) полная трудоемкость
- б) производственная трудоемкость
- в) трудоемкость управления производством
- г) суммарный фонд затрат

10. Внешнее движение кадров включает:

- а) оборот по приему
- б) оборот по увольнению
- в) коэффициент текучести кадров
- г) все ответы верны
- д) нет правильного ответа

Задача. Численность населения региона на начало двухлетнего периода составляла 10 млн. человек, из которых на долю трудовых ресурсов приходилось 60%. Определите численность трудовых ресурсов региона в 1-м и 2-м годах периода, если предполагается, что общая численность населения в течение первого года увеличилась на 1% по сравнению с началом периода, а в течение 2-го года на 1,5% по сравнению с первым годом. Доля трудовых ресурсов в общей численности населения по сравнению с началом периода в 1-м году периода уменьшится на 0,015, а во 2-м году – на 0,02.

Задача. По данным переписи населения в области численность его в трудоспособном возрасте на дату переписи составляла 1 млн. человек, из которых 45% проживали в городе, а остальные – на селе. Определите численность населения в трудоспособном возрасте к началу следующего после переписи года в городе и на селе, если известны:

- а) численность населения, вступающего в трудоспособный возраст, – 40 тыс. человек (25 тыс. человек в городе, остальные – на селе);
- б) численность населения, выходящего за рамки трудоспособного возраста, – 22 тыс. человек (12 тыс. в городе, остальные – на селе);
- в) количество умерших в трудоспособном возрасте – 5 тыс. человек (3 тыс. человек в городе, остальные – на селе);
- г) за пределы области выбывает 3 тыс. человек в трудоспособном возрасте (2 тыс. человек из города, остальные – из села).

Задача. На основании данных таблицы проанализируйте трудоемкость производственной программы. Определите изменение трудоемкости (абсолютное и в процентах) и ее влияние на изменение производительности труда. Сделайте выводы.

Показатели	Базисный год	Отчетный год	Изменение
показателей, %			
1. Объем продукции, тыс. руб.	12 000	13 100	
2. Трудоемкость продукции, тыс. нормо-ч	2500	2600	
3. Затраты труда основных рабочих, тыс. чел.-ч	2330	2350	
4. Удельная трудоемкость, тыс. нормо-ч			
5. Процент выполнения норм (стр. 2 / стр. 3 · 100)			

Задача. По данным таблицы определите отклонения в распределении общего объема денежных доходов населения. Поясните применение способа группировки в примере.

Годы	Все население	Из него по социально-демографическим группам		
		трудоспособное население	пенсионеры	дети
2008	4593	4971	3644	4389
2009	5153	5572	4100	4930
2010	5688	6138	4521	5489

Задача. По данным таблицы определите отклонение производственных показателей. Примените сравнительный метод анализа трудовых показателей.

Показатели	Отчет	Факт	Отклонение
		(+, -)	%
Выпуск продукции, тыс. руб.	122 000	132 000	
Среднегодовая численность производственного персонала, чел.	30	28	
Выработка, тыс. руб.			

Задача. На основании показателей таблицы определите выработку на одного работника. Примените различные методы ее измерения.

Показатели	Ед. изм.	Отчет	Факт
Объем продукции	млн руб.	1570	1800

Среднесписочная численность работников	чел.	230	235
Фонд рабочего времени 1 работника	ч	1940	1940
Трудоемкость производственной программы	чел.-ч	446 200	511 364
Количество изделий	шт.	700	803

6.4. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания

Методика оценки экзамена по дисциплине

Экзамен по дисциплине содержит теоретическую часть, направленную на оценку знаний и практическую часть, направленную на оценку умений и навыков, характеризующих освоение компетенции.

Условиями получения экзамена является успешное освоение всех теоретических разделов дисциплины, выполнение всех практических работ, предусмотренных рабочей программой и учебным планом. Экзамен проводится по окончании 3 семестра. Итоговая оценка экзамена со значениями «неудовлетворительно-удовлетворительно-хорошо-отлично» по шкале рангов выставляется на основе итогового теста по всем разделам дисциплины. Тест состоит из 20 заданий, каждое из которых, в случае правильного выполнения, оценивается в 1-2 балла. Процедура тестирования может быть организована как в письменной, так и в электронной форме, с помощью программных средств ЭВМ. Продолжительность проведения теста составляет 30 минут, исходя из следующего соотношения – на ответ на один вопрос теста - полторы минуты. Для каждого вопроса обучающийся определяет один или несколько правильных с его точки зрения вариантов ответа и отмечает их некоторым образом (ставит знак рядом с вариантом ответа, обводит вариант ответа и т.п.). Если обучающийся отметил правильный (правильные) варианты ответа, то ответ на данный вопрос (задание) считается правильным. Если обучающийся отметил неправильный вариант ответа на вопрос теста, то ответ на данный вопрос считается неправильным. Если обучающийся отметил несколько вариантов ответа и, хотя бы один из вариантов оказался не верным, то весь ответ на данный вопрос считается неправильным. Максимальное количество баллов, которое может набрать студент за итоговый тест – 30. Оценка «неудовлетворительно» ставится в случае, если студент набрал менее 60% правильных ответов. Если итоговый балл лежит в пределах от 60 до 70% правильных ответов - студент получает оценку «удовлетворительно». В случае если балл находится в пределах от 71 до 84% студент получает оценку «хорошо». Если итоговый балл более 85% - студенту ставится оценка «отлично».

Методика оценки решения задач

Максимальный балл «5» ставится, если обучающийся самостоятельно и правильно решил задачу, объяснил полученный результат в форме вывода.

Средний балл «4» ставится, если обучающийся выполняет требования к получению максимального балла «5», но допускает ошибки, которые исправляет самостоятельно, либо при незначительной помощи преподавателя.

Средний балл «3» ставится, если обучающийся знает алгоритм решения задач данного типа, но не может решить задачу самостоятельно и сделать вывод по результатам решения задачи.

Минимальный балл «2» ставится, если обучающийся способен понять ход решения задачи после объяснения преподавателя и решить задачу без ошибок, либо способен исправить указанные преподавателем ошибки самостоятельно.

Минимальный балл «1» ставится, если обучающийся способен понять ход решения задачи после объяснения преподавателя, но допускает ошибки, которые не может исправить без помощи преподавателя.

Итоговый балл 3 (удовлетворительно), 4(хорошо) или 5 (отлично) соответствует критерию оценивания этапа формирования компетенции «освоен».

Итоговый балл 2 и 1 (неудовлетворительно) соответствует критерию оценивания этапа формирования компетенции «не освоен».

7. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

7.1 Рекомендуемая литература

7.1.1. Основная литература

	Авторы, составители	Заглавие	Издательство, год
Л1.1	Алиев И. М., Горелов Н. А., Ильина Л. О.	Экономика труда в 2 ч. Часть 1: Учебник и практикум	Москва: Издательство Юрайт, 2019
Л1.2	Скляревская В. А.	Экономика труда: учебник для бакалавров	Москва: Дашков и К, 2020

7.1.2. Дополнительная литература

	Авторы, составители	Заглавие	Издательство, год
Л2.1	Фюттик Ина Геннадьевна	Экономика и организация производства: учебник [для студ. спец. "Инженерная защита окруж. среды", напр. подгот. "Менеджмент"]	Новосибирск: НГАСУ, 2014
Л2.2	Балтачеева Н. А.	Экономика труда: учебно-методическое пособие	Донецк: ДонНУ, 2020

7.1.3. Методические разработки

	Авторы, составители	Заглавие	Издательство, год
Л3.1	Зрелкина Татьяна Алексеевна	Сборник упражнений и задач для практических занятий по дисциплине "Экономика и социология труда": для студ. по напр. 080200.62 "Менеджмент", профилю "Производственный менеджмент"	Новосибирск: НГАСУ, 2013

8. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Назначение	Оборудование
Учебная аудитория для проведения занятий лекционного типа	Аудиторная доска; Комплект учебной мебели; Мультимедийное оборудование: проектор (стационарный), экран (стационарный), ПК (переносной)
Учебная аудитория для проведения практических занятий	Аудиторная доска; Комплект учебной мебели; Мультимедийное оборудование: проектор (стационарный), экран (стационарный), ПК (переносной)
Учебная аудитория для проведения текущего контроля и промежуточной аттестации	Аудиторная доска; Комплект учебной мебели; Мультимедийное оборудование: проектор (стационарный), экран (стационарный), ПК (переносной)
Учебная аудитория для проведения групповых и индивидуальных консультаций	Аудиторная доска; Комплект учебной мебели; Мультимедийное оборудование: проектор (стационарный), экран (стационарный), ПК (переносной)
Учебная аудитория для проведения занятий лекционного типа	Аудиторная доска; Комплект учебной мебели; Мультимедийное оборудование: проектор (стационарный), экран (стационарный), ПК (переносной)