

МИНОБРНАУКИ РОССИИ
Ярославский государственный университет им. П.Г. Демидова

Кафедра управления и предпринимательства

УТВЕРЖДАЮ
Декан экономического факультета



(подпись) Д.Ю. Брюханов

«18» мая 2022 г.

Рабочая программа дисциплины
«Экономика труда»

Направление подготовки
38.04.02 Менеджмент

Магистерская программа
«Управление персоналом»

Форма обучения
очная

Программа одобрена
на заседании кафедры
от «11» мая 2022 г., протокол № 8

Программа одобрена НМК
экономического факультета
протокол № 5 от «11» мая 2022 г.

Ярославль, 2022

1. Цели освоения дисциплины

Целями освоения дисциплины «Экономика труда» является: обеспечение осознанного формирования у студентов профессиональных компетенций, позволяющих достичь определенного уровня их компетентности в сфере труда, дающей целостное представление о наиболее важных качественных и количественных параметрах трудовой деятельности и определяющих их факторах, особенностях анализа и прогнозирования процессов управления трудом и их регулирования, как на уровне предприятия, так и государства в целом.

2. Место дисциплины в структуре образовательной программы.

Дисциплина «Экономика труда» относится к части учебного плана, формируемой участниками образовательных отношений, Блока 1. Она основывается на таких предметных областях знаний как экономика фирмы (продвинутый уровень), теория конкуренции, организационное проектирование.

3. Планируемые результаты обучения по дисциплине, соотнесенные с планируемыми результатами освоения ОП магистратуры

Процесс изучения дисциплины направлен на формирование следующих элементов компетенций в соответствии с ФГОС ВО, ОП ВО и приобретение следующих знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности:

| Формируемая компетенция (код и формулировка) | Индикатор достижения компетенции (код и формулировка) | Перечень планируемых результатов обучения |
|--|--|--|
| Профессиональные компетенции | | |
| ПК (ОУ) - 2 Способен осуществлять операционное управление персоналом и подразделением организации | ПК (ОУ)-2.1. Разрабатывает варианты управленческих решений в сфере управления персоналом | Знать: технологии разработки экономически и финансово обоснованных управленческих решений в сфере управления персоналом Уметь: оценивать последствия альтернативных вариантов управленческих решений в отношении управления персоналом; разрабатывать и обосновывать управленческие решения, связанные с управлением персоналом, с учётом критериев их экономической эффективности и возможных социально-экономических последствий. Владеть: современными методами разработки управленческих решений в сфере управления персоналом. |
| | ПК (ОУ)-2.2. Проектирует системы адаптации и стажировки персонала и их отдельные мероприятия, реализовывает указанные системы в целом и в рамках | Знать: порядок разработки планов адаптации персонала на новых рабочих местах, подготовки, переподготовки и повышения квалификации персонала и организации стажировок |

| | | |
|--|-----------------------|--|
| | отдельных мероприятий | <p>Уметь: определять группы персонала для стажировки и адаптации определять рабочие места для проведения стажировки и адаптации персонала согласовывать мероприятия адаптации и стажировки с возможностями производства производить анализ и оценку результатов адаптации и стажировок персонала</p> <p>Владеть: навыками для планирования бюджетов по адаптации и стажировке персонала навыками контроля за статьями расходов на программы и мероприятия по адаптации и стажировке персонала умениями производить оценку эффективности мероприятий по адаптации и стажировке персонала</p> |
|--|-----------------------|--|

4. Объем, структура и содержание дисциплины

Очная форма

Общая трудоемкость дисциплины составляет 3 зачетных единицы, 108 акад. часов.

| № п/п | Темы (разделы) дисциплины, их содержание | Семестр | Виды учебных занятий, включая самостоятельную работу студентов, и их трудоемкость (в академических часах) | | | | | | Формы текущего контроля успеваемости Форма промежуточной аттестации Формы ЭО и ДОТ (при наличии) |
|----------|--|---------|---|--------------|--------------|--------------|-----------------------------|---------------------------|---|
| | | | Контактная работа | | | | | | |
| | | | лекции | практические | лабораторные | консультации | аттестационные испытания | самостоятельная работа | |
| 1 | Экономика труда как наука о труде | 1 | 2 | 4 | | 0,5 | | 4 | Дискуссия, обсуждение актуальных вопросов и проблем |
| | в том числе с ЭО и ДОТ | | | | | | | 2 | Материалы в LMS Moodle: - презентация; - конспект лекций; - задание для текущего |

| | | | | | | | | |
|----|--|---|---|---|--|-----|-------------|---|
| | | | | | | | | контроля |
| 2 | Рынок труда (теория и практика) | 1 | 1 | 3 | | | 4 | Дискуссия, обсуждение актуальных вопросов и проблем Кейс, работа в малых группах |
| | <i>в том числе с ЭО и ДОТ</i> | | | | | | 2 | Материалы в LMS Moodle: - презентация; - конспект лекций; - задание для текущего контроля |
| 3 | Управление и планирование трудовых ресурсов на предприятии | 1 | 2 | 4 | | 0,5 | 4 | Устный опрос, обсуждение, решение практических задач |
| | <i>в том числе с ЭО и ДОТ</i> | | | | | | 2 | Материалы в LMS Moodle: - презентация; - конспект лекций; - задание для текущего контроля |
| 4 | Анализ социально-трудовых показателей | 1 | 2 | 3 | | 0,5 | 4 | Устный опрос, обсуждение, решение практических задач; кейс, работа в малых группах |
| | <i>в том числе с ЭО и ДОТ</i> | | | | | | 2 | Материалы в LMS Moodle: - презентация; - конспект лекций; - задание для разработки проекта |
| 5 | Организация оплаты труда на предприятии | 1 | 2 | 4 | | 0,5 | 4 | Кейс |
| | <i>в том числе с ЭО и ДОТ</i> | | | | | | 2 | Материалы в LMS Moodle: - презентация; - конспект лекций; - задание для текущего контроля |
| 6 | Производительность труда | 1 | 2 | 4 | | 0,5 | 4 | Устный опрос, обсуждение, решение практических задач |
| | <i>в том числе с ЭО и ДОТ</i> | | | | | | 2 | Материалы в LMS Moodle: - презентация; - конспект лекций; - задание для разработки проекта |
| 7. | Системы стимулирования труда на предприятии | 1 | 1 | 4 | | | 4 | Устный опрос, обсуждение, решение практических задач |
| | | | | | | | 46,5 | Контрольная работа по пройденному курсу в LMS |

| | | | | | | | | | |
|--|--------------|------------|-----------|-----------|--|---|-----|-----------|--|
| | | | | | | | | | <i>Moodle(итоговый тест и ситуационная задача)</i> |
| | | | | | | 2 | 0,5 | 33,5 | экзамен |
| | Всего | 108 | 12 | 26 | | 2 | 0,5 | 28 | |
| | | | | | | | | 14 | |

Содержание разделов дисциплины:

1. Экономика труда как наука о труде

Предмет и задачи экономики труда. Взаимосвязь экономики труда с другими науками. Основные понятия и характеристики труда. Актуальные проблемы в области экономики труда. Роль методологии в изучении экономики труда.

2. Рынок труда (теория и практика)

Особенности формирования и механизм функционирования рынка труда. Классификация видов, моделей и сегментов рынка труда. Формирование спроса на труд. Предложение рабочей силы: простая и расширенная модели. Мобильность рабочей силы на рынке труда. Проблемы занятости и безработицы трудоспособного населения. Гарантии и риски поиска работы. Дискриминация на рынке труда и способы её преодоления.

3. Управление и планирование трудовых ресурсов на предприятии

Механизм управления трудом на предприятии. Организация и нормирование труда. Планирование рабочего времени и численности персонала. Планирование трудоемкости и производительности труда. Планирование средств на заработную плату персонала.

4. Анализ социально-трудовых показателей

Система социально-трудовых показателей. Анализ динамики и уровня производительности труда. Оценка использования рабочего времени и нормирования труда. Анализ выполнения плана по численности и составу работников. Рационализация численности работников предприятия. Изучение движения кадров. Анализ использования фонда заработной платы.

5. Организация оплаты труда на предприятии

Экономическая сущность заработной платы. Организация оплаты труда на предприятии. Принципы организации заработной платы. Основные формы и системы оплаты труда. Бестарифная система оплаты труда. Регулирование заработной платы в рыночной экономике. Условия применения сдельных и повременных систем оплаты труда.

6. Производительность труда

Сущность и значение производительности труда. Система показателей измерения производительности факторов производства. Показатели и методы измерения производительности труда. Факторы и резервы роста производительности труда.

7. Системы стимулирования труда на предприятии

Единовременные поощрения и вознаграждения: сущность, виды, условия применения. Дополнительное поощрение работников в современных условиях. Компенсационные выплаты работникам. Система гарантий и компенсаций. Методика определения экономической эффективности систем премирования.

5. Образовательные технологии, используемые при осуществлении образовательного процесса по дисциплине

В процессе обучения используются следующие образовательные технологии:

Лекции. Содержание лекции должно охватывать либо тему в целом, либо ее логически завершенную часть. Последовательность изложения лекционного материала должна по возможности учитывать его востребованность в параллельно выполняемых заданиях.

Одновременно для лучшего восприятия лекционного материала используется визуальный материал в виде презентаций PowerPoint. Это позволяет одновременно задействовать несколько каналов восприятия, и за счет постоянного переключения каналов достичь большей концентрации внимания. Презентации сопровождаются примерами из практики, что способствует лучшему запоминанию материала.

Структурное изложение лекции должно способствовать появлению и постоянному поддержанию интереса к изучаемой теме, что достигается за счет приведения достаточного количества примеров из практики, как положительных, так и отрицательных. Понимание последствий принятых ранее решений в области управления персоналом на конкретных примерах способствует мотивации обучаемых на получение знаний. Возможно использование одного примера по всей теме изучения, или нескольких, но в этом случае слушатели чаще запоминают избирательно, в зависимости от нестандартности приведенного случая.

Для контроля понимания материала и используемых методов необходимо в процессе лекции поддерживать обратную связь с аудиторией, построенную различными способами, как в варианте приведения собственных примеров слушателями, что позволяет отследить уровень понимания отдельных теоретических вопросов, так и в варианте вопрос-ответного хода по основным (важным) структурным блокам темы.

Практические занятия включают два типа работ:

Индивидуальная

Групповая

Индивидуальная работа строится различными способами, как традиционными, в виде опроса, в случае если есть необходимость проверить уровень подготовки и наличие знаний, так и в виде практико-ориентированных заданий (кейсы, ситуации и т.п.). Эта оценка позволяет отсеять тех слушателей, кто в групповой работе может либо не приносить никакой ценности для группы, либо вносить деструктивный элемент в обсуждение за счет низкого (недостаточного) уровня знаний.

Групповая работа подразумевает командное обсуждение кейсов, ситуаций, представленного в последующем в виде краткого отчета и презентации. Проведение занятий в подобной форме предполагает переход от метода накопления знаний к практико-ориентированному обучению студентов. В результате проведения индивидуального анализа, обсуждения в группе, определения проблем, нахождения альтернатив, выбора действий и плана их выполнения студенты получают возможность развивать навыки управления персоналом.

Консультации – вид учебных занятий, являющиеся одной из форм контроля самостоятельной работы студентов в течение семестра. На консультациях по инициативе студентов рассматриваются и обсуждаются различные вопросы тематики дисциплины, которые возникают у них в процессе самостоятельной работы.

Методические рекомендации по работе с конкретной проблемной ситуацией: проблемная ситуация не должна быть ограничена одной темой изучаемой дисциплины. Ситуация должна быть взаимосвязана с другими проблемами и вопросами. Обучающиеся должны использовать навыки нахождения междисциплинарных связей.

В ходе анализа проблемной ситуации студенты должны уметь выявить именно внутренние причины, а не только их внешние проявления.

Обучающиеся должны продемонстрировать понимание концепций, идей и подходов, описанных в курсе, а также умение использовать их для анализа конкретной ситуации и для выработки рекомендаций. Обычно проблемную ситуацию можно интерпретировать несколькими способами, и студенты должны быть готовы к выявлению неопределенности и неоднозначности. Подход к работе с практической ситуацией должен быть системным.

Творческий аспект применения этих интерактивных форм обучения позволяет повысить эффективность образовательного процесса за счет усиления познавательного интереса. Опыт, полученный при решении кейса, может оказаться даже более продуктивным

в сравнении с приобретенным в профессиональной деятельности. Это происходит по нескольким причинам: инновационные методы позволяют увеличить масштаб охвата действительности, наглядно представить последствия принятых решений, дают возможность проверить альтернативные решения. Эмоциональный аспект интерактивных форм обучения повышает интерес участников к образовательному процессу, вовлекая в решение задач. Поэтому необходимо осуществлять обучение с усилением применения индивидуального подхода, развития творческих способностей, опираясь на самостоятельную работу студентов, шире использовать активные формы и методы обучения.

В процессе обучения используются следующие технологии электронного обучения и дистанционные образовательные технологии:

Электронный университет Moodle ЯрГУ, в котором присутствуют:

- задания для самостоятельной работы обучающихся по темам дисциплины;
- средства текущего контроля успеваемости студентов (тестирование);
- презентации и тексты лекций по темам дисциплины;
- список учебной литературы, рекомендуемой для освоения дисциплины;
- представлена информация о форме и времени проведения консультаций по дисциплине в режиме онлайн;
- посредством форума осуществляется синхронное и (или) асинхронное взаимодействие между обучающимися и преподавателем в рамках изучения дисциплины.

6. Перечень лицензионного и (или) свободно распространяемого программного обеспечения, используемого при осуществлении образовательного процесса по дисциплине

В процессе осуществления образовательного процесса используются:

- для формирования текстов материалов для промежуточной и текущей аттестации – программы MicrosoftOffice;
- при осуществлении процедур планирования основных параметров проекта, оценке его эффективности - программы Microsoft Project, Project Expert;
- для поиска учебной литературы библиотеки ЯрГУ – Автоматизированная библиотечная информационная система "БУКИ-NEXT" (АБИС "Буки-Next").

7. Перечень современных профессиональных баз данных и информационных справочных систем, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине (при необходимости)

В процессе осуществления образовательного процесса по дисциплине используются:

Автоматизированная библиотечно-информационная система «БУКИ-NEXT»http://www.lib.uniyar.ac.ru/opac/bk_cat_find.php

8. Перечень основной и дополнительной учебной литературы, ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», необходимых для освоения дисциплины

а) основная литература

1. Асалиев, А. М. Экономика труда : учебник / под ред. проф. А.М. Асалиева. — Москва :ИНФРА-М,2020.—336с.—(Высшее образование: Бакалавриат).— Режим доступа: <http://old.znaniy.com/bookread2.php?book=1044426>

2. Экономика труда: Учеб. пособие / А.М. Асалиев, Г.Г. Вукович, Л.И. Сланченко. — М. :ИНФРА-М,2018.—171с.— (Высшее образование: Бакалавриат).—www.dx.doi.org/10.12737/658. Режим доступа: <http://znaniy.com/bookread2.php?book=770292>

3. Экономика труда: Учебник. М.Б.Щепакин, А.С.Молчан, Э.Ф.Хандамова.—М.: Магистр:ИНФРА-М,2017.—400с.(Бакалавриат). Режим доступа:<http://znanium.com/bookread2.php?book=762721>

б) нормативные правовые документы:

1. Конституция Российской Федерации // www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_28399/
2. Гражданский кодекс Российской Федерации. Часть 2 // www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_9027/
3. Налоговый кодекс Российской Федерации. Часть 2 // www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_28165/
4. Трудовой кодекс Российской Федерации // www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34683/

в) дополнительная литература

1. Антикризисная модель роста экономики России на основе обеспечения повышения производительности труда : монография / В.И. Орехов, Т.Р. Орехова, О.В. Карагодина - М.: ИНФРА-М, 2019. — 111 с. — (Научная мысль). — www.dx.doi.org/10.12737/1654. - Режим доступа:<http://znanium.com/bookread2.php?book=1015899>-
2. Тощенко Ж.Т. Социология труда: учебник для студентов вузов, обучающихся по специальностям «Социология» и «Экономика труда» /Ж.Т.Тощенко-М.:ЮНИТИ-ДАНА,2017.—423с.—(Серия«Magister»).-ISBN978-5-238-01435-7.-Режим доступа:<http://znanium.com/bookread2.php?book=1028862>
3. Экономико-математические модели и прогнозирование рынка труда: учебник/В.В.Федосеев. — 3-е изд., испр. и доп.- Москва : Вузовский учебник : ИНФРА-М, 2019. — 148 с. - (Высшее образование:Бакалавриат).—DOI10.12737/textbook_5d413cc86c8c69.75689159.- Текст: электронный.-URL:<https://znanium.com/bookread2.php?book=944660>
4. Экономика труда: Учебник / Е.В. Михалкина, О.С. Белокрылова, Е.В. Фурса - М.: ИНФРА-М,2017.—273с.—(Высшее образование:Бакалавриат). <https://doi.org/10.12737/24839>.Режим доступа:<http://znanium.com/bookread2.php?book=773649>
5. Экономика и социология труда : учебник / Под ред. д.э.н., проф. А.Я. Кибанова- М. :ИНФРА-М,2017.—584с.—(Высшее образование: Бакалавриат).Режим доступа: <http://znanium.com/bookread2.php?book=854407>

г) ресурсы сети «Интернет»

1. Электронный каталог Научной библиотеки ЯрГУ (https://www.lib.uni-yar.ac.ru/opac/bk_cat_find.php).
2. Электронная библиотечная система (ЭБС) издательства «Юрайт» (<https://www.urait.ru>).
3. Электронная библиотечная система (ЭБС) издательства «Проспект» (<http://ebs.prospekt.org/>).
4. Научная электронная библиотека (НЭБ) (<http://elibrary.ru>)
5. Единое окно доступа к образовательным ресурсам - федеральная информационная система открытого доступа к интегральному каталогу образовательных интернет-ресурсов и к электронной библиотеке учебно-методических материалов для всех уровней образования: <http://window.edu.ru/>

8. Материально-техническая база, необходимая для осуществления образовательного процесса по дисциплине

9. Материально-техническая база, необходимая для осуществления образовательного процесса по дисциплине

Материально-техническая база, необходимая для осуществления образовательного процесса по дисциплине включает в свой состав специальные помещения:

- учебные аудитории для проведения занятий лекционного типа;
- учебные аудитории для проведения практических занятий (семинаров);
- учебные аудитории для проведения групповых и индивидуальных консультаций;
- учебные аудитории для проведения текущего контроля и промежуточной аттестации;
- помещения для самостоятельной работы;
- помещения для хранения и профилактического обслуживания технических средств обучения.

Специальные помещения укомплектованы средствами обучения, служащими для представления учебной информации большой аудитории.

Помещения для самостоятельной работы обучающихся оснащены компьютерной техникой с возможностью подключения к сети «Интернет» и обеспечением доступа к электронной информационно-образовательной среде ЯрГУ.

Автор:

Профессор кафедры управления и предпринимательства, д.э.н., профессор
_____Долматович И.А.

Приложение № 1 к рабочей программе дисциплины «Экономика труда»

Фонд оценочных средств для проведения текущей и промежуточной аттестации студентов по дисциплине

**1. Типовые контрольные задания или иные материалы,
необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности,
характеризующих этапы формирования компетенций**

1.1 Контрольные задания и иные материалы, используемые в процессе текущей аттестации

Задания для проведения текущего контроля по теме

1. Экономика труда как наука о труде

Контрольные вопросы и задания по теме

1. Что такое труд и основные критерии отличающие труд от нетрудовой деятельности?
2. В чем состоит различие таких категорий, как «человеческие ресурсы», «трудовые

ресурсы», «трудовой потенциал»?

3. Основные показатели эффективности производства товаров.
4. Заработная плата и ее основные части.
5. Каковы основные функции труда?
6. Какие виды труда Вы можете выделить, в чем их специфика?
7. Каковы основные элементы общественной организации труда?

Тематика рефератов

1. Сравнительная оценка этапов развития экономики труда с этапами развития экономической науки в целом;
2. Экономико-трудовые проблемы России в период рыночных реформ;
3. Особенности экономики труда среди дисциплин: социология труда, физиология труда, психология труда.
4. Эволюция общественной организации труда (характеристика основных элементов), на выбор:
Общественная организация труда при первобытнообщинном строе;
Общественная организация труда при рабовладельческом строе;
Общественная организация труда при феодальном строе;
Общественная организация труда при капитализме;
Общественная организация труда при социализме;
Общественная организация труда в постиндустриальном обществе;
Общественная организация труда в информационном обществе.
5. Приоритетные направления и меры демографической политики в современной России.
6. Концепция демографического развития РФ до 2025 года.
7. Зарубежный опыт разработки и реализации мер демографической политики.
8. Глобализация экономики и ее влияние на развитие миграционных процессов.
9. Проблемы трудовой миграции в РФ.
10. Миграционная политика государства в современной России.
11. Баланс трудовых ресурсов: понятие, структура, разработка.
12. Понятие и нормы рабочего времени и времени отдыха.
13. Система профессионального обучения в РФ, требования, предъявляемые к ней, роль в осуществлении непрерывного образования населения.

2. Рынок труда (теория и практика)

Контрольные вопросы и задания по теме

1. Сущность рынка труда и каковы формы его проявления.
2. Механизм рынка труда определяющие его емкость.
3. Компоненты состоящие из структуры и инфраструктуры рынка труда.
4. Экономическое содержание «внешний рынок труда», «внутренний рынок труда».
5. Модели рынка труда. Краткая характеристика.

Тематика рефератов

1. Проблемы занятости и безработицы трудоспособного населения;
2. Гарантии и риски поиска работы.
3. Дискриминация на рынке труда и способы её преодоления.
4. Скрытая безработица: сущность, формы проявления и масштабы в РФ
5. Региональные аспекты безработицы в РФ.
6. Роль малого предпринимательства в программах занятости.
7. Права и обязанности работодателей по реализации государственной политики занятости.

8. Модели рынка труда и регулирование занятости в зарубежных странах (на выбор).
9. Зарубежный и отечественный опыт деятельности негосударственных фирм, занимающихся посредничеством на рынке труда.

Расчетные задания

Расчетное задание – вид контроля знаний и навыков студента, представленный в форме задачи, требующий практического применения теоретических знаний для нахождения решения при определенных исходных данных.

Задание 1.

Найдите уровень безработицы в областях А и Б, если: производительность на одного работающего в области А выше на 3%, чем в области Б, а на душу населения – ниже на 5%; безработица в области Б выше в 1,5 раза, чем в области А; доля экономически активного населения в области А составляет 60%, а в области Б – 68%.

Задание 2.

Конкурентный отраслевой рынок труда характеризуется следующими функциями спроса и предложения соответственно:

$$w = 6 - L / 200 \quad \text{и} \quad w = 3 + L / 100,$$

где w – почасовая ставка заработной платы, долларов;

L – численность занятых, человек.

Если все фирмы-наниматели объединятся и выступают как единый покупатель (монопсонист), как изменится уровень зарплаты и занятости по сравнению с конкурентным?

Задание 3.

Сидоров В.И. работает в настоящее время директором небольшого государственного учреждения, получая зарплату 350 тыс. руб. в год. Ему поступает предложение из соседнего города о работе менеджером от директора частной компании. При этом ему обещана более высокая зарплата 430 тыс. руб. в год. Предполагаемые расходы на переезд составят 100 тыс. руб., а ставка дисконтирования в экономике равна 10%. Известно, что через два года Сидоров В.И. уйдет на пенсию. Посоветуйте ли Вы ему принять поступившее предложение? Ответ обоснуйте расчетами.

Задание 4.

Функция полезности работника имеет следующий вид:

$$U = \sqrt{Cl},$$

где C – объем потребления товаров и услуг в натуральном выражении;

l – число часов досуга.

Известно, что ставка заработной платы $w = 10$ долл. в час, нетрудовой доход $Y_0 = 80$ долл. в день. Уровень цен на потребительские товары и услуги $p = 2$. Определите, сколько часов в день будет работать человек.

Задание 5.

Коммерческое предприятие производит товар на конкурентном рынке и его производственная функция имеет вид:

$$Q = 12\sqrt{L},$$

Цена продукции $p = 100$. Рыночный уровень зарплаты работников-мужчин $w_m = 20$, работников-женщин – $w_f = 15$.

Каких работников будет нанимать недискриминирующий работодатель, и сколько человек он наймет?

Если коэффициент дискриминации для нанимателя $d = 0,6$ (по отношению к работникам-женщинам), кого он возьмет на работу и каков будет уровень занятости?

3. Управление и планирование трудовых ресурсов на предприятии

Контрольные вопросы и задания по теме

1. Содержание и условие труда в организации производственного процесса.
2. Назначение аттестации рабочих мест и ее содержание.
3. Определение «нормирование». Назначение нормы времени, нормы выработки, нормы обслуживания, нормы численности.
4. Определение «рабочее время». Основные виды затрат рабочего времени.
5. Трудоемкость. Виды трудоемкости.

Вопросы для обсуждения

1. Механизм управления трудом на предприятии.
2. Организация и нормирование труда.
3. Планирование рабочего времени и численности персонала.
4. Планирование трудоемкости и производительности труда.
5. Планирование средств на заработную плату персонала.

Тематика рефератов

1. Сравнительная характеристика традиционного и антикризисного управления.
2. Предпосылки появления концепции инновационного управления в России и зарубежных странах.
3. Основные проблемы при определении потребности предприятия в специалистах и пути их решения.
4. Резервы роста производительности труда на предприятии.

4. Анализ социально-трудовых показателей

Контрольные вопросы и задания по теме

1. Анализ производительности труда.
2. Методика анализа трудоемкости.
3. Виды и характеристика потерь рабочего времени.
4. Понятие «норма времени». Элементы затрат включающие в состав нормы времени на единицу продукции.
5. Понятие «норма выработки». Основные задачи анализа нормирования труда на предприятии.

Вопросы для обсуждения

1. Система социально-трудовых показателей.
2. Анализ динамики и уровня производительности труда.
3. Оценка использования рабочего времени и нормирования труда.
4. Анализ выполнения плана по численности и составу работников
5. Анализ движения кадров на предприятии.
6. Анализ использования фонда заработной платы.

Индивидуальное задание – подготовка эссе

Проблемное поле для написания эссе:

Анализ социально-трудовых показателей должен быть комплексным, поскольку они связаны не только между собой, но и с важнейшими технико-экономическими показателями работы предприятия. Комплексность анализа обуславливается и тем, что данные по одному показателю берутся в основу анализа других показателей, например, данные о выполнении предприятием плана по производительности труда и численности кадров используются при анализе расходования фонда заработной платы. Таким образом, комплексный анализ всех социально-трудовых показателей позволяет оценить экономическую эффективность труда на уровне предприятия, его подразделений и разработать мероприятия по совершенствованию управления трудом.

Расчетные

задания Задание**1.**

Рассчитайте среднесписочную численность работников за год на основе следующих данных:

| Месяц | Среднесписочная численность работников | Месяц | Среднесписочная численность работников |
|---------|--|----------|--|
| Январь | 500 | Июль | 560 |
| Февраль | 496 | Август | 570 |
| Март | 500 | Сентябрь | 565 |
| Апрель | 515 | Октябрь | 570 |
| Май | 530 | Ноябрь | 580 |
| Июнь | 518 | Декабрь | 600 |
| Итого: | | Итого: | |

Задание 2.

Среднесписочная численность работников предприятия за год составила 60 чел. В течение года уволилось по собственному желанию 3 чел., уволен за нарушение трудовой дисциплины 1 чел., ушли на пенсию 2 чел., поступили в высшее учебное заведение 4 чел., призваны в Вооруженные Силы 2 чел., переведены в другие филиалы предприятия 7 чел. Определите коэффициенты: по увольнению и текучести кадров.

Задание 3.

Среднесписочная численность работающих на предприятии за отчетный год составила 4 тыс. человек, в том числе рабочих – 3400 чел., служащих – 600 чел. За отчетный год было принято на работу 800 человек, в том числе рабочих – 760 чел., служащих – 40 чел. За этот же период уволено 900 человек, в том числе рабочих – 850 чел., служащих – 50 чел. Определите оборот кадров по приему и выбытию, общий оборот кадров и коэффициент постоянства кадров.

Задание 4.

В магазине количество рабочих мест продавцов – 8. Магазин работает без перерыва с 8 до 17 часов (в субботу с 9 до 16 часов), выходной – воскресенье. Время на подготовку рабочего места – 20 минут в день. Продолжительность рабочей недели продавца – 40 часов. Полное число рабочих дней на одного работника – 290 в год. Эффективный (плановый полезный) фонд рабочего времени продавца в год 228 дней. Определите явочную и среднесписочную численность продавцов.

Задание 5.

Определите коэффициент сменности рабочих на основе следующих данных:

| Цех | Всего рабочих, работающих в последний день отчетного периода | В том числе по сменам | | |
|-----|--|-----------------------|--------|--------|
| | | Первая | Вторая | Третья |
| А | 100 | 70 | 20 | 10 |
| Б | 70 | 20 | 40 | 10 |
| В | 50 | 40 | 10 | - |

5. Организация оплаты труда на предприятии**Контрольные вопросы и задания по теме**

1. Экономическая сущность заработной платы.

2. Принципы организации заработной платы.
3. Системы оплаты труда.
4. Повременная система оплаты труда. Виды, их достоинства и недостатки.
5. Сдельная система оплаты труда. Виды, их достоинства и недостатки.

Вопросы для обсуждения

1. Экономическая сущность заработной платы.
2. Организация оплаты труда на предприятии.
3. Принципы организации заработной платы.
4. Основные формы и системы оплаты труда.
5. Условия применения сдельных и повременных систем оплаты труда.

Тематика рефератов

1. Регулирование заработной платы в рыночной экономике.
2. Бестарифная система оплаты труда.
3. Особенности оплаты труда при работе во вредных и тяжелых условиях.
4. Развитие тарифного нормирования заработной платы в России.
5. Особенности государственного регулирования доходов и заработной платы в зарубежных странах.
6. Опыт зарубежных и отечественных компаний по применению гибкой оплаты труда работников.
7. Особенности оплаты труда на предприятиях малого и среднего бизнеса.

Расчетные

задания Задание

1.

Рабочий-сдельщик выполнил норму выработки продукции на 120 %. Его заработок по прямым сдельным расценкам составил 18000 руб. на норму выработки. По внутриводовскому положению сдельные расценки за продукцию, выработанную сверх нормы до 110 %, повышаются в 1,2 раза, от 110 до 120 % - в 1,4 раза. Определите величину полного заработка рабочего.

Задание 2.

Рабочий-повременщик отработал 170 часов и в течение месяца сэкономил материалов на 2600 руб. На предприятии действует положение о премировании за экономию материалов в размере 40 % от суммы экономии. Тарифная часовая ставка – 120 руб. Рассчитайте заработную плату рабочего.

Задание 3.

Сотрудник был принят на работу в сентябре. При этом он проболел в декабре 5 рабочих дней. В ноябре его заработок составил 20000 руб. за 20 рабочих дней, в октябре – 18550 руб. за 19 рабочих дней, в сентябре – 27000 руб. за 25 рабочих дней. Страховой стаж – 8 лет (т.е. начисление больничных происходит в размере 100 %). Найдите сумму пособия по временной нетрудоспособности за дни болезни.

Задание 4.

Определите расценку на изделие на основе следующих данных:

1) часовая тарифная ставка рабочего V разряда – 200 руб.; норма времени на обработку одного изделия – 2,6 нормо-часа;

2) для сборки агрегата необходимо затратить 2 нормо-часа труда рабочего V разряда, 6 нормо-часов – рабочего III разряда и 4 нормо-часа – рабочего I разряда; тарифная ставка рабочего I разряда – 120 руб.; III разряда – 160 руб. и V разряда – 200 руб.

Задание 5.

На предприятии проводится систематическая работа по пересмотру норм времени и норм выработки. В связи с этим значительный интерес представляет анализ влияния пересмотра норм времени и норм выработки на заработную плату. Рассчитайте экономию затрат по сдельной заработной плате в связи с внедрением прогрессивных норм выработки и экономию по зарплате в текущем году на основе следующих данных:

- 1) среднемесячный фонд заработной платы рабочих-сдельщиков в цехе 400 тыс. руб.;
- 2) с 1 июля в цехе вводятся новые, прогрессивные нормы выработки, которые выше действующих в среднем на 25 %.

6. Производительность труда

Контрольные вопросы и задания по теме

1. Производительность труда, ее сущность.
2. Система показателей измерения производительности факторов производства.
3. Показатели производительности труда и методы их измерения.
4. Факторы, воздействующие на рост производительности труда.
5. Резервы роста производительности труда, их назначение.

Индивидуальное задание – подготовка эссе

Проблемное поле для написания эссе:

Неуклонный рост производительности труда важен не сам по себе, а во взаимосвязи с конечными результатами деятельности предприятия, поэтому необходимо выявить, за счет чего он обеспечивается. Ведь предприятие может наращивать производительность труда любой ценой, т.е. за счет и внедрения в производство дорогостоящих и недостаточно эффективно используемых основных фондов, и установления завышенных договорных цен и т.д. В таких условиях эффект, полученный от показателя производительности труда, может быть погашен в результате снижения показателя фондоотдачи. В итоге экономическая эффективность деятельности предприятия снизится.

Расчетные задания

Задание 1.

Определите трудоемкость единицы продукции по плану и фактически, а также рост производительности труда, руководствуясь следующими данными:

- 1) трудоемкость товарной продукции по плану – 30 тыс. нормо-часов;
- 2) плановый объем выпуска в натуральном выражении – 200 шт.;
- 3) фактическая трудоемкость товарной продукции – 26 тыс. нормо-часов;
- 4) фактический объем выпуска – 220 шт.

Задание 2.

В плановом году объем производства продукции предполагается увеличить с 12 млн. руб. до 13 млн. руб. (в сопоставимых ценах). При базовой производительности труда для этого потребовалось бы 126 человек. Однако увеличение численности персонала не входит в планы руководства предприятия, напротив, она должна сократиться по сравнению с базовой на 5 %. Определите, какими должны быть прирост производительности труда и абсолютный уровень плановой выработки в этих условиях.

Задание 3.

Проанализируйте динамику производительности труда и влияние факторов на ее изменение по предприятию на основе следующих данных:

| Показатели | Базовый год | Отчетный год | Отклонение | Темп роста, % |
|---|-------------|--------------|------------|---------------|
| Выручка от реализации в сопоставимых ценах, тыс. руб. | 72060 | 75680 | | |
| Среднесписочная численность работников, чел. | 25 | 27 | | |
| Выручка в расчете на одного работника, тыс. руб. | | | | |

Задание 4.

В отчетном году объем товарооборота предприятия составил 18 млн. р., а численность торгово-оперативных работников – 45 чел. В плановом году предусмотрено увеличение объема товарооборота на 6 %. В результате проведения организационно-технических мероприятий будет достигнуто условное высвобождение численности: вследствие замены оборудования – 5 чел., совершенствования технологии – 3 чел., изменения функциональных обязанностей – 2 чел. При этом за счет изменений в структуре торгового предприятия увеличение численности составит 3 чел. Определить прирост производительности труда, а также уровень производительности труда и численность торгово-оперативного персонала в плановом году.

Задание 5.

Плановая численность работающих – 1000 человек, в том числе основных рабочих – 500 чел., вспомогательных – 260 чел. Фактическая численность работающих составила 1020 человек, в том числе основных рабочих – 580 чел., вспомогательных – 280 чел. Объем товарной продукции по плану – 200 млн. руб., фактически – 220 млн. руб. Определите выполнение плана по производительности труда и резервы ее роста.

7. Системы стимулирования труда на предприятии

Контрольные вопросы и задания по теме

1. Премия. Что включает в себя премиальные системы, применяемые на российских предприятиях.
2. Виды единовременных вознаграждений. Краткая характеристика.
3. Охарактеризуйте систему участия в прибыли.

Вопросы для обсуждения

1. Единовременные вознаграждения: поощрения и
сущность, виды, условия применения;
2. Дополнительное поощрение работников в современных условиях;
3. Компенсационные выплаты работникам;
4. Методика определения экономической эффективности систем премирования.
- 5.

Тематика рефератов

1. Система гарантий и компенсаций;
2. Особенности «принципа трехступенчатости» при разработке положений о премировании;
3. Системы участия в прибыли и их сравнительная характеристика.

Тесты на знание основных положений по Экономике труда

1. Тарифная система организации оплаты труда включает тарифные ...
ставки и тарифные разряды
разряды, коэффициенты и ставки
ставки, разряды, коэффициенты и справочники
сетки и тарифные коэффициенты

2. Социальные индикаторы, используемые в планировании труда:
доходы на душу населения и потребительская корзина
уровень заработной платы населения и другие доходы
индексы-дефляторы потребительских цен
минимальный потребительский бюджет

3. Категории комплекса понятия уровня жизни:
система показателей уровня жизни
система показателей уровня жизни и методы их расчета
нормы и стандарты уровня жизни
доходы населения и социальные гарантии населения

4. Суть социального партнерства выражается:
разработка и составление коллективных договоров
разработка и принятие трехсторонних соглашений
подписание соглашений работодателей и рабочих
принятие взаимных обязательств субъектов труда

5. Основные формы организации производства:
специализация, концентрация, кооперирование
специализация, кооперирование, комбинирование
концентрация, интеграция, координирование
комбинирование, концентрация, координирование

6. Безработица в общественном развитии определяется как ...
неизбежность эффективного экономического развития
необходимость соблюдать трудовой баланс общества
следствие противоречий между трудом и капиталом
постоянное социально-экономическое явление

7. Необходимость изучения экономики труда определяется ...
развитием комплекса общественных наук
обоснованием эффективности экономики
повышением эффективности управленческого труда
ходом общественно-экономического развития

8. Затраты времени, включаемые в норму времени
оперативное и подготовительное время
операционное, подготовительное и заключительное время
подготовительное и заключительное время
оперативное, подготовительное время и перерывы

9. Политика государства на рынке труда может определяться как ...
пассивная с использованием метода наблюдения
активная с использованием правовых рычагов
активная с использованием экономических рычагов
активная с использованием административного ресурса

10. Факторы формирования трудовых ресурсов
социально-экономические условия
организационно-технические условия

средства труда и предметы труда
экономические и трудовые возможности

11. Человек в трудовом процессе взаимодействует с ...
природой и обществом
предметами и средствами труда
природой, предметами и средствами труда
предметами и средствами труда, с природой и обществом

12. Связь экономики труда с другими науками определяется...
общими методами изучения
специфичными методами изучения
методами управленческой деятельности
задачами повышения эффективности труда

13. Категория «занятость» определяется как ...
социально-экономическое явление
необходимый элемент рыночной экономики
необходимый элемент социальной политики
научное определение качества развития общества

14. Факторы формирования трудовых ресурсов:
социально-экономические условия
организационно-технические условия
средства труда и предметы труда
экономические и трудовые возможности

15. Роль государственной службы занятости определяется как ...
активная форма воздействия государства на рынок труда
активная форма помощи государства работодателям
пассивная форма ожидания на рынке труда
комплексная форма воздействия на рынок труда

16. Резервы роста производительности труда:
макроэкономические условия развития экономики
факторы научно-технического прогресса
условия организации производства
условия совершенствования организации труда

17. Изменения в социально-экономическом развитии влияют на совершенствование ...
трудовых отношений
экономических процессов
производительных сил
общественных отношений

18. Показатели использования трудовых ресурсов определяются ...
качественными характеристиками
количественными параметрами
относительными показателями
приведенными показателями

19. Производственные операции классифицируются по ...

продолжительности протекания операций

степени механизации производственных операций

степени воздействия на предметы труда

характеру протекания процессов производства

20. Основные формы организации производства

специализация, концентрация, кооперирование

специализация, кооперирование, комбинирование

концентрация, интеграция, координирование

комбинирование, концентрация, координирование

21. Категория «занятость» определяется как ...

социально-экономическое явление

необходимый элемент рыночной экономики

необходимый элемент социальной политики

научное определение качества развития общества

22. Методы исследования трудовых процессов классифицируют по ...

целям, способам и формам

целям, видам и направлениям

вариантам, способам и сложности

направлениям, формам и эффективности

23. Показатели эффективности труда:

нормы и нормативы выполнения заданий

выработка на одного работающего и трудоемкость

производительность труда и трудоемкость

трудоемкость управления и производительность

24. Роль государственной службы занятости

активная форма воздействия государства на рынок труда

активная форма помощи государства работодателям

пассивная форма ожидания на рынке труда

комплексная форма воздействия на рынок труда

25. Источники формирования социальных программ: государственный бюджет, ...

дотации

благотворительность

субсидии

внебюджетные поступления

26. Признаки, по которым определяются виды безработицы:

экономического и социального характера

естественного состояния развития общества

сегментации рынка по границам

формам определения безработного населения

27. Основные элементы организации труда:

мотивация и нормирование труда

мотивация, планирование и нормы труда

система норм и нормативов труда
мотивация и оплата труда

28. Методы экономики труда различаются при анализе ...
экономических процессов

экономических процессов и систем

экономического развития на уровне региона
экономического развития в отраслях экономики

29. Роль труда в обществе характеризуется как основа ...

жизнедеятельности и развития общества

развития экономических процессов
анализа воздействия общества на природу
повышения эффективности человеческого потенциала

30. Человеческие ресурсы в экономике труда определяются как ...

человеческий потенциал и рабочая сила

рабочая сила и трудовой потенциал

трудовые ресурсы и трудовой потенциал

экономические ресурсы и экономический потенциал

Критерии оценки форм текущего контроля

Критерии оценки теста

Тест – инструмент оценивания уровня знаний студентов, состоящий из системы тестовых заданий, стандартизированной процедуры проведения, обработки и анализа результатов.

Оценка «отлично» выставляется при условии правильного ответа студента на более чем 85 % тестовых заданий.

Оценка «хорошо» выставляется при условии правильного ответа студента на 71-85 % тестовых заданий.

Оценка «удовлетворительно» выставляется при условии правильного ответа на 56-70 % тестовых заданий.

Оценка «неудовлетворительно» выставляется при условии правильного ответа на 55 % тестовых заданий и менее.

Критерии оценки устного опроса

Опрос – метод контроля знаний, заключающийся в осуществлении взаимодействия между преподавателем и студентом посредством получения от студента ответов на заранее сформулированные вопросы.

Оценка «отлично» выставляется за полный ответ на поставленный вопрос с включением в содержание ответа материалов лекции, материалов учебников, дополнительной литературы без наводящих вопросов.

Оценка «хорошо» выставляется за полный ответ на поставленный в опрос в объеме лекции с включением в содержание ответа материалов учебников с четкими ответами на наводящие вопросы преподавателя.

Оценка «удовлетворительно» выставляется за ответ, в котором озвучено более половины требуемого материала, с положительным ответом на большую часть наводящих вопросов.

Оценка «неудовлетворительно» выставляется за ответ, в котором озвучено менее половины требуемого материала или не озвучено главное в содержании вопроса с отрицательными ответами на наводящие вопросы или студент отказался от ответа без предварительного объяснения уважительных причин.

Критерии оценки решения практических заданий

При решении практических заданий разрешено пользоваться табличными, нормативными, специализированными управленческими, вероятностно-статистическими, экономико-финансовыми справочными материалами.

Оценка «отлично» - студент ясно изложил условие решения задания с обоснованием точной ссылкой на формулы / правила / закономерности / явления;

Оценка «хорошо» - студент изложил условие решения задания, но с отдельными несущественными неточностями при ссылках на формулы / правила / закономерности / явления;

Оценка «удовлетворительно» - студент в целом изложил условие решения задания, но с отдельными существенными неточностями при ссылках на формулы / правила / закономерности / явления;

Оценка «неудовлетворительно» - студент не уяснил условие решения задания или решение не обосновал ссылками на формулы / правила / закономерности / явления.

1.2 Список вопросов и (или) заданий для проведения промежуточной аттестации

Список вопросов к экзамену

1. Социально-экономическая сущность труда, черты, выделяющие труд в ряду других видов деятельности.
2. Общественная организация труда, ее элементы.
3. Основные понятия, связанные с трудом.
4. Трудовой потенциал общества, его характеристики.
5. Трудовые ресурсы: понятие, структура, воспроизводство.
6. Современная демографическая ситуация в России, ее влияние на формирование трудовых ресурсов.
7. Миграционные процессы в РФ, их характеристики и тенденции.
8. Качественные характеристики трудового потенциала, роль системы образования в их развитии.
9. Профессиональное обучение, его виды, формы, роль в формировании системы непрерывного образования.
10. Понятия об экономически активном населении и его занятости.
11. Виды и формы занятости, их развитие в России; гибкие формы занятости.
12. Структура и основные пропорции распределения занятых, основные тенденции их изменения.
13. Показатели, характеризующие занятость и безработицу.
14. Безработица в России: виды, формы, уровень.
15. Статус безработного в РФ, понятия подходящей и неподходящей работы.
16. Рынок труда: сущность и основные составляющие.
17. Сегментация рынка труда; соотношение внутреннего и внешнего рынков труда.
18. Цель и содержание государственной политики занятости.
19. Основные меры по реализации активной политики занятости.
20. Федеральная государственная служба занятости населения (ФГСЗН) и центры занятости, их цели, задачи и функции.
21. Социальная поддержка безработных граждан, ее формы.

22. Особенности регулирования занятости населения в странах с развитыми социально-рыночными отношениями.
23. Рекрутинговые и кадровые агентства как элемент инфраструктуры рынка труда.
24. Особенности российского рынка труда.
25. Основные понятия, связанные с оценкой результативности трудовой деятельности (продуктивность, эффективность, производительность труда, экономическая эффективность производства).
26. Сущность и социально-экономическое значение повышение производительности труда.
27. Понятие об условиях, факторах и резервах роста производительности труда.
28. Показатели и методы измерения производительности труда, особенности их применения.
29. Выработка продукции, ее разновидности и методы измерения.
30. Натуральный и трудовой методы измерения выработки продукции.
31. Стоимостной метод измерения выработки продукции и его разновидности.
32. Трудоемкость единицы продукции как показатель производительности труда, ее разновидности.
33. Уровень и качество жизни населения: понятия, взаимосвязь, значение изучения.
34. Система показателей уровня и качества жизни населения, их характеристика.
35. Социальные стандарты уровня жизни населения, их разработка и использование.
36. Проблема бедности и малообеспеченности в современном мире и России.
37. Направления и формы социальной помощи малообеспеченному населению.
38. Вознаграждение за труд: сущность, виды, требования к системе вознаграждения.
39. Доходы населения, их виды и направления расходования; структура денежных доходов населения РФ.
40. Показатели дифференциации доходов населения.
41. Сущность и функции заработной платы в рыночной экономике.
42. Система регулирования заработной платы и ее элементы.
43. Государственное регулирование заработной платы, его основные направления.
44. Минимальный размер оплаты труда (МРОТ), принципы, порядок и значение установления.
45. Основные принципы и элементы организации заработной платы.
46. Договорное регулирование условий оплаты труда.
47. Тарифная система оплаты труда, ее назначение и составляющие.
48. Экономическая сущность тарифных ставок (должностных окладов), направления их дифференциации.
49. Тарифные сетки: их назначение и основные характеристики.
50. Единая тарифная сетка (ЕТС), ее назначение и построение.
51. Формы оплаты труда, их разновидности, условия применения и тенденции развития.
52. Системы оплаты труда и условия их применения.
53. Сущность, разновидности и условия применения сдельной формы оплаты труда.
54. Сущность, разновидности и условия применения повременной формы оплаты труда.
55. Премияльные системы оплаты труда, их основные элементы.
56. Гибкие и нетрадиционные системы оплаты труда.
57. Социальное партнерство, его субъекты, сферы и уровни реализации.
58. Механизм реализации системы социального партнерства; значение и инструменты его правовой составляющей.
59. Международная организация труда (МОТ), ее значение, структура и развитие.
60. Методы и направления деятельности Международной организации труда (МОТ).

Образец билета

ФГБОУ ВО «Ярославский государственный университет им. П.Г. Демидова»
Кафедра управления и предпринимательства
Направление подготовки 38.04.02 Менеджмент
Магистерская программа «Управление персоналом»
Дисциплина: «Экономика труда»

БИЛЕТ № 1

1. Тестовое задание (вариант 1)
2. Задача

Зав. кафедрой
канд. экон. наук, доцент

Д.Ю. Брюханов

Пример тестового задания

Тестовые задания к экзамену по дисциплине «Экономика труда»

Вариант 1

1. Уровень безработицы находится путем соотнесения следующих показателей:
 - а) кол-ва безработных и трудоспособного населения
 - б) кол-ва безработных и экономически активного населения**
 - в) кол-ва безработных и трудоспособного населения в трудовом возрасте
2. Безработица, связанная с динамическим характером рынка труда, постоянным переходом работников из состояния занятости в категорию безработных и наоборот:
 - а) сезонная
 - б) структурная
 - в) фрикционная**
 - г) циклическая
3. Вид безработицы, относящийся к кейнсианской
 - а) сезонная
 - б) структурная
 - в) циклическая**
4. Основные причины возникновения циклической безработицы
 - а) нарушение макроэкономического равновесия**

- б) несовершенство рынка труда
- в) политика государства
- г) действия профсоюзов
- д) нет правильных ответов

5. Рынок рабочей силы по степени государственного воздействия не делится на:

- а) контролируемый
- б) неконтролируемый
- в) черный**

6. По определению МОТ безработным является человек, который:

- а) не работает, но способен работать (готов приступить к работе и активно ищет работу в течение последних 4 недель).**
- б) работает
- в) не работает, не хочет работать

7. Занятыми по западным стандартам не являются (2 правильных ответа):

- а) студенты дневного отделения**
- б) учащиеся школ старше 16 лет**
- в) работающие по контракту старше 18 лет
- г) самозанятые

8. По российским стандартам относятся к числу занятых:

- а) проходящие военную службу
- б) временно отсутствующие на работе
- в) писатели
- г) все ответы верны**
- д) нет правильных ответов

9. Потребность экономики в определенном количестве работников в каждый данный момент времени:

- а) спрос на рабочую силу**
- б) предложение рабочей силы
- в) потребность в рабочих местах
- г) вакансия

10. Лица, формально занятые в народном хозяйстве, но которые в связи с сокращением объемов производства или изменением его структуры без ущерба для производства могли бы быть высвобождены:

- а) скрытая безработица**
- б) безработные
- в) неучтенная безработица
- г) явная безработица
- д) скрываемая безработица

Задачи к экзамену (примеры)

1. Имеется следующая информация: Численность занятых - 80 млн. человек. Численность безработных 10 млн. человек.

- а) рассчитайте уровень безработицы;
 б) месяц спустя из 80 млн. человек, имевших работу были уволены 2 млн человек; 1 млн. человек из числа официально зарегистрированных безработных прекратили поиски работы. Определите, каковы теперь:
 1) численность занятых;
 2) количество безработных;
 3) уровень безработицы.

2. В таблице представлены данные о трудовых ресурсах и занятости в первом и пятом году рассматриваемого периода.

| Первый год | Пятый год | |
|--------------------------|-----------|-------|
| Рабочая сила | 75000 | 78000 |
| Занятые | 72000 | 73000 |
| Безработные | | |
| Уровень безработицы (%) | | |

- а) рассчитайте численность безработных и уровень безработицы первом и пятом году рассматриваемого периода;
 б) как объяснить одновременный рост занятости и безработицы?
 в) можно ли считать, что в пятом году рассматриваемого периода существовала полная занятость?

3. Общая численность населения страны составляет 120 млн.чел. Количество нетрудоспособных граждан всего - 30 млн.чел. Работающих - 47 млн.чел. “Не входящих в состав рабочей силы” всего - 35 млн.чел. Инвалидов - 2 млн.чел. Детей до 16 лет - 22 млн. чел. Потерявших надежду найти работу - 3 млн.чел. Работающих граждан, получающих второе высшее образование – 4 млн.чел.
 Рассчитать уровень безработицы в данной стране.

4. Население страны составляет 131 млн.чел. Среди них: нетрудоспособных граждан - 32 млн.чел.; лиц потерявших надежду найти работу - 4 млн.чел.; домохозяйек - 6 млн.чел.; не входящих в состав рабочей силы - 39. Уровень безработицы в стране равен 15%. Рассчитать количество рабочей силы и безработных.

5. Население страны составило 120 млн.чел. В том числе: дети до 16 лет - 22 млн.чел.; пенсионеров - 21 млн.чел.; учащихся очной формы обучения - 10 млн.чел.; работающих граждан, получающих заочное высшее образование - 5 млн.чел.; домохозяйек - 1 млн.чел.; потерявших надежду найти работу - 3 млн.чел.; инвалидов - 2 млн.чел.; лиц, находящихся в исправительных учреждениях - 5 млн.чел.; лиц, находящихся в психиатрических лечебницах - 1 млн.чел. Безработица в стране составила - 10 %.
 Найти количество безработных, “не входящих в состав рабочей силы” и нетрудоспособных граждан.

6. Используя приведенные ниже данные, вычислите численность рабочей силы и официальный уровень безработицы. Все население составляет 500 чел. 120 из них – дети до 16 лет и люди содержащиеся в психиатрических и исправительных учреждениях. 150 человек не входят в состав рабочей силы. 23 чел. – безработные; 10 чел. – работники с неполным рабочим днем, ищущие работу с полной занятостью.

Оценка ответа на экзамене по билетам

Правила выставления оценки:

Оценка теста:

Оценка проставляется по количеству набранных баллов (правильных ответов):
менее 60% от максимально возможного количества баллов - **неудовлетворительно**,
60-69 % от максимально возможного количества баллов - **удовлетворительно**,
70-79 % от максимально возможного количества баллов - **хорошо**,
80-100% от максимально возможного количества баллов – **отлично**.

Оценка задачи:

| | Отлично | Хорошо | Удовлетворительно | Неудовлетворительно |
|---|---------|--------|-------------------|---------------------|
| Правильно определена методика расчета показателей | + | + | + | - |
| Правильно определена последовательность решения | + | + | - | - |
| Правильность расчета сумм | + | - | - | - |
| Обоснование выводов | + | + | - | - |

Общая оценка за экзамен определяется как среднее арифметическое между оценками за тест и задачу. В случае получения нецелого числа округление осуществляется в сторону оценки за задачу.

Приложение № 2 к рабочей программе дисциплины Экономика труда

Методические указания для студентов по освоению дисциплины

Изучение дисциплины требует систематического и последовательного накопления знаний, следовательно, пропуски отдельных тем не позволяют глубоко освоить предмет. Поэтому необходимо постоянно осуществлять контроль над систематической работой студентов. В начале изучения дисциплины студентам необходимо ознакомиться с содержанием разделов дисциплины, с целями и задачами курса, связями с другими дисциплинами, списком основной и дополнительной литературы, графиком консультаций преподавателя.

Чтение лекций предполагает изложение структуры темы и краткого содержания ее основных вопросов, в основном, сложных для усвоения и (или) имеющих дискуссионный характер. Лекционный курс, в основном, строится на основных положениях в области экономики труда, представленных в научных трудах российских и зарубежных ученых, имеющих в наличии в библиотеке Университета, ЭБС и упомянутых в списке основной и дополнительной литературы программы. После лекции студенты обращаются к данным источникам для закрепления знаний по рассмотренным на лекции вопросам. В случае затруднения необходимо обратиться за консультацией к преподавателю в соответствии с утвержденным графиком консультаций.

До очередного практического занятия по рекомендованным источникам студентам необходимо проработать теоретический материал, соответствующий теме занятия. При подготовке к практическим занятиям следует использовать не только лекции, учебную литературу, но и информацию тематических сайтов, например <https://schetuchet.ru/spisok-literatury-po-ekonomike-truda-i-zarabotnoj-plate/> - актуальный список литературы по дисциплине; <https://cyberleninka.ru/journal/n/ekonomika-truda?i=1094368> – научный журнал «Экономика труда»; <http://window.edu.ru/> -

единое окно доступа к образовательным ресурсам - федеральная информационная система открытого доступа к интегральному каталогу образовательных интернет-ресурсов и к электронной библиотеке учебно-методических материалов для всех уровней образования.

На практическом занятии студенты должны принимать активное участие в обсуждении поставленных вопросов, с которыми необходимо ознакомиться заранее, а также в решении ситуационных задач и тестовых заданий.

Самостоятельная работа студентов по дисциплине «Экономика труда» состоит в более тщательном изучении предложенного преподавателем теоретического материала, данного на лекциях на основе выложенных в системе Moodle презентаций, конспекта лекций и дополнительных источников, указанных в списке литературы. Для проверки качества изучения материала к отдельным темам предусмотрены тестовые задания для самопроверки.

Задачи для самостоятельного решения формулируются на лекциях и практических занятиях. Впоследствии выполнение этих заданий при наличии вопросов со стороны студентов разбирается на последующих занятиях и/или обсуждается в чате.

Преподаватель оценивает индивидуально работу каждого студента на основании проведенных опросов, качества отработки решений задач и промежуточных контрольных мероприятий.