

Автономная некоммерческая организация
высшего образования
«ИНСТИТУТ ЭКОНОМИКИ И УПРАВЛЕНИЯ»
(АНО ВО «ИЭУ»)

Кафедра «Менеджмент»

УТВЕРЖДЕНА

Решением Ученого совета

Протокол № 29/01

от « 29 » января 20 16 г.

Ректор АНО ВО «ИЭУ»

В.Д.Бушуев
« 29 » января 20 16 г.

Рабочая учебная программа

дисциплины

«ЭКОНОМИКА ТРУДА»

(заочная форма обучения)

Для направления подготовки:

Профили подготовки:

Квалификация (степень)
выпускника

380301 «Экономика»

«Финансы и кредит», «Бухгалтерский
учет, анализ и аудит», «Экономика
предприятий и организаций»

Академический бакалавр

Тула 2016

Рабочую учебную программу разработала Туликова А.И., к.э.н.

Рабочая программа дисциплины «Экономика труда» составлена в соответствии с требованиями Федерального государственного образовательного стандарта высшего образования по направлению подготовки 38.03.01 «Экономика» (далее именуется – ФГОС ВО) с учетом профилей: «Финансы и кредит», «Бухгалтерский учет, анализ и аудит», «Экономика предприятий и организаций».

Дисциплина «Экономика труда» (Б1.Б.24) относится к базовой части дисциплин для направления подготовки 38.03.01 «Экономика» и является дисциплиной, обязательной для изучения.

Рабочая учебная программа рассмотрена на заседании кафедры «Менеджмент» «25» января 2016 г., протокол № 25/01.

1. Цели освоения дисциплины

Цель курса - дать базовые представления об основах экономической теории функционирования внешнего и внутренних рынков труда, а также о практических аспектах анализа и использования труда в организациях. Необходимость изучения подобного курса определяется приоритетной ролью труда в развитии общества.

Основные задачи дисциплины «Экономика труда»:

- дать целостное представление об экономико-трудовых проблемах мировой и российской экономики и основных направлениях их решения;
- выявить основные характеристики труда, воздействующие на уровень его эффективности;
- раскрыть основные закономерности функционирования рынка труда, в том числе рынка труда в пределах предприятия;
- описать систему управления трудом на предприятии, соответствующую условиям современной российской экономики;
- определить основы формирования систем трудового вознаграждения применительно к различным категориям работников с учетом факторов его дифференциации;
- установить основные факторы динамики подсистемы управления трудом в системе стратегического управления предприятия;
- уяснить содержание методических рекомендаций по реструктуризации и реинжинирингу системы занятости на предприятии, включая методы оценки результативности этих мероприятий с учетом финансового положения предприятия;
- усвоить методический аппарат по организации мониторинга трудовых показателей и осуществлению их всестороннего анализа;
- овладеть навыками исследования экономико-трудовых процессов в ходе решения всего комплекса задач, стоящих перед предприятием.

Содержание программы дисциплины и методика его преподавания базируются на положениях ФГОС ВО.

Бакалавр по направлению подготовки 38.03.01 Экономика должен решать следующие профессиональные задачи в соответствии с видами профессиональной деятельности:

расчетно-экономическая деятельность:

- подготовка исходных данных для проведения расчетов экономических и социально-экономических показателей, характеризующих деятельность хозяйствующих субъектов;
- проведение расчетов экономических и социально-экономических показателей на основе типовых методик с учетом действующей нормативно-правовой базы;
- разработка экономических разделов планов предприятий различных форм собственности, организаций, ведомств;

аналитическая, научно-исследовательская деятельность:

- поиск информации по полученному заданию, сбор и анализ данных, необходимых для проведения конкретных экономических расчетов;
- обработка массивов экономических данных в соответствии с поставленной задачей;
- анализ, оценка, интерпретация полученных результатов и обоснование выводов;
- построение стандартных теоретических и эконометрических моделей исследуемых процессов, явлений и объектов, относящихся к области профессиональной деятельности, анализ и интерпретация полученных результатов;
- анализ и интерпретация показателей, характеризующих социально-экономические процессы и явления на микро- и макро-уровне как в России, так и за рубежом;
- подготовка информационных обзоров, аналитических отчетов;
- проведение статистических обследований, опросов, анкетирования и первичная

обработка их результатов;

- участие в разработке проектных решений в области профессиональной деятельности, подготовке предложений и мероприятий по реализации разработанных проектов и программ;

организационно-управленческая деятельность:

- участие в разработке вариантов управленческих решений, обосновании их выбора на основе критериев социально-экономической эффективности с учетом рисков и возможных социально-экономических последствий принимаемых решений;
- организация выполнения порученного этапа работы;
- оперативное управление малыми коллективами и группами,
- сформированными для реализации конкретного экономического проекта;
- участие в подготовке и принятии решений по вопросам организации управления и совершенствования деятельности экономических служб и подразделений предприятий различных форм собственности, организаций, ведомств с учетом правовых, административных и других ограничений.

2. Место дисциплины в структуре основной образовательной Программы

Для изучения дисциплины необходимы компетенции, сформированные у обучающихся в результате обучения в средней общеобразовательной школе, а также в результате освоения дисциплин ООП подготовки бакалавра «Микроэкономика», «Макроэкономика», «История экономики».

Данная дисциплина предваряет изучение таких дисциплин направления 380301 - «Экономика», как: «Менеджмент», «Маркетинг».

Дисциплина «Экономика труда» взаимосвязана с другими образовательными компонентами подготовки бакалавров, такими как:

1. Менеджмент
2. Финансовый менеджмент;
3. Экономика организаций и др..

Взаимосвязи проявляются в том, что каждая из дисциплин, с разных точек зрения, исследует проблемы и специфику деятельности предприятий в современных конкурентных экономических условиях.

3. Компетенции обучающегося, формируемые в результате освоения дисциплины

В результате изучения дисциплины студенты должны обладать следующими **общекультурными компетенциями (ОК):**

- способностью использовать основы экономических знаний в различных сферах деятельности (ОК-3);
- способностью использовать основы правовых знаний в различных сферах деятельности (ОК-6);

общепрофессиональными компетенциями (ОПК):

- способностью осуществлять сбор, анализ и обработку данных, необходимых для решения профессиональных задач (ОПК-2);
- способностью находить организационно-управленческие решения в профессиональной деятельности и готовность нести за них ответственность (ОПК-4);

профессиональными компетенциями (ПК):

- способностью на основе типовых методик и действующей нормативно-правовой базы рассчитать экономические и социально-экономические показатели, характеризующие деятельность хозяйствующих субъектов (ПК-2).
- способностью выполнять необходимые для составления экономических разделов планов расчеты, обосновывать их и представлять результаты работы в соответствии с принятыми в организации стандартами (ПК-3);
- способностью анализировать и интерпретировать данные отечественной и зарубежной статистики о социально-экономических процессах и явлениях, выявлять тенденции изменения социально-экономических показателей (ПК-6).

В результате освоения данной дисциплины обучающиеся должны:

«Знать»

- основные понятия и категории, связанные с трудом, взаимосвязь понятий труд и рабочая сила, человеческий капитал, трудовой потенциал, ресурсы, занятость населения, рынок труда, уровня и качества жизни
- особенности статистического анализа и обобщения социально-экономических показателей по занятости населения, миграции, безработице, воспроизводству рабочей силы, уровню и качеству жизни;
- основы построения, расчета и анализа социально-трудовых и социально-экономических показателей на микро- и макроуровне
 - нормативные правовые документы по труду и трудовым отношениям;
 - методы анализа научной информации, данных отечественных и зарубежных источников по тематике исследования
- порядок расчета экономических показателей, характеризующих деятельность хозяйствующих субъектов в области использования труда.
- порядок расчета показателей плана по труду
 - основные результаты новейших исследований социально-экономических процессов и явлений;
 - основные особенности современной российской экономики.

«Уметь»

- анализировать современные представления о труде, процесс функционирования рынка труда, показатели, характеризующие масштаб и уровень занятости населения, организации труда на предприятиях, методы и способы измерения уровня и динамики производительности труда.
- анализировать и интерпретировать данные отечественной и зарубежной статистики в области труда;
- анализировать тенденции изменения социально-экономических показателей страны; представлять результаты в виде выступления, доклада, информационного обзора, аналитического отчета, статьи.
- использовать источники экономической, социальной и управленческой информации; анализировать и интерпретировать кадровую и иную информацию, содержащуюся в отчетности предприятий различных форм собственности и использовать полученные сведения для принятия управленческих решений.
 - применять процессы управления в профессиональной деятельности;
 - работать с финансовыми и управленческими документами;
 - нести ответственность за принятые решения в профессиональной деятельности.
- рассчитать и проанализировать основные экономические показатели, характеризующие деятельность хозяйствующих субъектов в области использования труда
- рассчитать основные показатели плана по труду;
 - разрабатывать и оценивать планы, проекты с учетом нормативно-правовых, ресурсных, административных и иных ограничений;

- применять инновационный подход при разработке проектов;
- осуществлять информационный поиск для ситуационного анализа рисков в системе экономической безопасности;

- организовать выполнение конкретного порученного этапа работы.

«Владеть»:

- навыками анализа информации, работы с действующими законами в области трудовых отношений, использования нормативной и технической информации, необходимой для развития профессиональной деятельности.
- навыками статистического анализа, организации и проведения наблюдения, построения статистических таблиц и графиков;
- сбора, обработки и анализа экономических и социальных данных;
- грамотного изложения результатов собственных научных исследований (отчеты, рефераты, доклады);
- количественного и качественного анализа для принятия управленческих решений.
- работы с нормативно-правовой документацией
- использования методики расчета и анализа экономических показателей, характеризующих деятельность хозяйствующих субъектов в области использования труда.
- использования методики расчета и обоснования экономических показателей плана по труду;
- проведения экономического исследования;
- организации малого коллектива для реализации экономических проектов;
- самостоятельной работы и самоорганизации в профессиональной деятельности.

4. Структура и содержание дисциплины

Содержанием дисциплины предусмотрено проведение преподавателем лекций, практических занятий и самостоятельная работа студента.

Объем и виды учебной работы представлены в тематических планах.

Содержание по видам учебной работы определяется методическими рекомендациями, включенными в учебно-методический комплекс по дисциплине.

Общая трудоемкость дисциплины составляет 4 зачетные единицы, или 144 часа.

Вид учебной работы	Количество часов
Общая трудоемкость	144
В том числе:	
Аудиторные занятия (всего)	18
В том числе:	
Лекции	10
Практические занятия	6
Контроль самостоятельной работы студента	2
Самостоятельная работа	117
Вид промежуточной аттестации	
Экзамен	9

4.1. Тематический план изучения дисциплины

№ п/п	Название разделов и тем, форма контроля	Количество часов					
		Всего часов	В том числе				
			Аудиторные занятия				Самостоятельная работа студентов
			лекции	практические занятия	контроль само- стоятельной работы	Промежуточная аттестация	
1.	Тема 1. Предмет и методы экономики труда	18	2				16
2.	Тема 2. Рынок труда как социальная среда распределения и обмена рабочей силы	14	1	2*			11
3.	Тема 3. Закономерности внутрифирменных рынков труда	15	1				14
4.	Тема 4. Регулирование рынка труда	16	1				15
5.	Тема 5. Качество рабочей силы и человеческий капитал	14	1	2*			11
6.	Тема 6. Экономическая природа доходов и их дифференциация	14	1	2			11
7.	Тема 7. Качество и уровень жизни	15	1				14
8.	Тема 8. Государственные и международные стандарты в регулировании социально-трудовых отношений	15	1				14
9.	Тема 9. Инфраструктура экономики труда и эффективного воспроизводства рабочей силы	15	1				14
	Контрольная работа	2			2		
	Экзамен	9				9	
	Итого по дисциплине	144	10	6	2	9	117

*занятие проводится в интерактивной форме

4.2. Содержание дисциплины

Изучение дисциплины «Экономика труда» включает следующие виды взаимосвязанной работы:

- общая аудиторная работа (лекционные, практические занятия, контроль самостоятельной работы);
- самостоятельная работа студентов по изучению курса с использованием учебников, учебных пособий, иных электронных образовательных ресурсов, консультаций с ведущими дисциплину преподавателями;
- работа по выполнению контрольной работы по избранной теме;
- подготовка и сдача экзамена.

Тема 1. Предмет и методы экономики труда

Труд – основа жизнедеятельности общества и общественная организация труда, его специфика. Роль различных экономических школ в развитии экономики труда. Труд и трудовые ресурсы общества, трудовой потенциал, экономически активное население. Методы экономики труда.

Тема 2. Рынок труда как социальная среда распределения и обмена рабочей силы

Сущность рынка труда и особенности его функционирования. Модели рынка труда. Компоненты рынка труда: субъекты, объекты и инфраструктура. Виды рынка труда. Механизм рынка труда: предложение на рынке труда и его эластичность; спрос на труд и его эластичность. Равновесие на рынке труда, гибкость рынка труда. Типы рыночных структур. Роль профсоюзов в становлении рынка труда. Трудовая мобильность и миграция рабочей силы. Конкуренция на рынках труда. Социальное партнерство.

Тема 3. Закономерности внутрифирменных рынков труда

Внутренний рынок труда: отличительные характеристики и структура. Качество персонала и производительность фирмы. Трудовые контракты. Бизнес-стратегии фирмы и компенсационные схемы. Лидерство и наставничество, влияние на экономические результаты.

Тема 4. Регулирование рынка труда

Занятость как экономическая категория; структура занятости и ее факторы. Государственная политика занятости, ее цели и основные направления; экономическая и социальная функции занятости. Безработица: сущность, причины, показатели и виды; закон Оукена. Безработица в экономике России. Скрытые формы занятости и безработицы. Меры государственного регулирования трудовых отношений и рынка труда; программы занятости.

Тема 5. Качество рабочей силы и человеческий капитал

Сущность и соотношение понятий «человеческие ресурсы», «трудовой потенциал», «человеческий капитал» и «рабочая сила» в обществе и в организации. Качество рабочей силы и спрос на образование. Развитие человеческих ресурсов фирмы как фактор конкурентоспособности организации. Человеческий капитал и его сущность. Инвестиции семьи, фирмы, государства в человеческий капитал. Особенности инвестиций в человеческий капитал на микро-, мезо- и макроуровне.

Тема 6. Экономическая природа доходов и их дифференциация

Сущность и принципы формирования доходов в условиях рынка, их структура. Социально-трудовые отношения, формы и системы распределения. Заработная плата:

сущность, эволюция форм и систем, тенденции развития. Определение элементов заработной платы. Факторы дифференциации заработной платы. Социальные трансферты и их роль в формировании доходов населения. Доходы самозанятых. Теневые доходы. Кривая Лоренца и коэффициент Джини. Концепция повышения уровня жизни.

Тема 7. Качество и уровень жизни

Качество жизни и качество трудовой жизни; понятие и система индикаторов. Оценка состояния и прогнозирования качества жизни в разных странах. Факторы динамики уровня жизни. Мотивация к эффективному труду и ее эволюция в рыночной экономике. Политика на рынке труда и ее влияние на доходы и уровень жизни. Регулирование доходов и заработной платы.

Тема 8. Государственные и международные стандарты в регулировании социально-трудовых отношений

Предпосылки и условия социальных стандартов. Социальные нормы и нормативы. Роль государства в использовании социальных стандартов, поддержка государства в их применении. Направления деятельности и структура Международной организации труда.

Тема 9. Инфраструктура экономики труда и эффективного воспроизводства рабочей силы

Социально-защитная функция государства и ее реализация. Социальное страхование в РФ: проблемы и пути формирования. Реформирование пенсионной системы в РФ. Конфликты в социально-трудовой сфере и способы их разрешения. Социальное партнерство как ключевое направление регулирования социально-трудовых отношений.

5. Образовательные технологии

В соответствии с требованиями ФГОС ВО реализация компетентностного подхода должна предусматривать широкое использование в учебном процессе активных и интерактивных форм проведения занятий (компьютерных симуляций, деловых и ролевых игр, разбор конкретных ситуаций, психологические и иные тренинги) в сочетании с внеаудиторной работой с целью формирования и развития профессиональных навыков обучающихся. В рамках учебных курсов должны быть предусмотрены встречи с представителями российских и зарубежных компаний, государственных и общественных организаций, мастер-классы экспертов и специалистов.

Удельный вес занятий, проводимых в интерактивных формах, определяется главной целью (миссией) программы, особенностью контингента обучающихся и содержанием конкретных дисциплин (модулей), и в целом в учебном процессе они должны составлять не менее 20 – 30% аудиторных занятий (определяется требованиями ФГОС ВО с учетом специфики ООП). Занятия лекционного типа для соответствующих групп студентов не могут составлять более 50% аудиторных занятий.

Преподаватели имеют право выбирать методы и средства обучения, наиболее полно отвечающие их индивидуальным особенностям и обеспечивающие высокое качество усвоения студентами учебного материала. В тоже время, необходимо обеспечивать эффективность образовательного процесса и высокое качество подготовки студентов.

Глубоко изучив содержание учебной дисциплины, преподавателю целесообразно определить наиболее предпочтительные методы обучения и формы самостоятельной работы студентов, адекватные видам лекционных и практических занятий.

Выбор методов и средств обучения, образовательных технологий и учебно-методического обеспечения реализации учебной программы осуществляется АНО ВО «ИЭУ» самостоятельно, исходя из необходимости достижения обучающимися планируемых результатов освоения образовательной программы, а также с учетом индивидуальных возможностей обучающихся из числа инвалидов и ЛОВЗ.

В целях реализации рабочей программы для инвалидов и ЛОВЗ применяются специализированные технические средства приема-передачи учебной информации в доступных формах для обучающихся с различными нарушениями, обеспечивается выпуск альтернативных форматов печатных материалов (крупный шрифт), электронных образовательных ресурсов в формах, адаптированных к ограничениям здоровья обучающихся, наличие необходимого материально-технического оснащения.

Лекция – главное звено дидактического цикла обучения. Её цель – формирование у студентов ориентировочной основы для последующего усвоения материала методом самостоятельной работы.

Содержание лекции должно отвечать следующим дидактическим требованиям:

- изложение материала от простого к сложному, от известного к неизвестному;
- логичность, четкость и ясность в изложении материала;
- возможность проблемного изложения, дискуссии, диалога с целью активизации деятельности студентов;
- опора смысловой части лекции на подлинные факты, события, явления, статистические данные;
- тесная связь теоретических положений и выводов с практикой и будущей профессиональной деятельностью студентов.

Преподаватель, читающий лекционные курсы в вузе, должен знать существующие в педагогической науке и используемые на практике варианты лекций, их дидактические и воспитывающие возможности, а также их методическое место в структуре процесса обучения.

При изложении материала важно помнить, что почти половина информации на лекции передается через интонацию. Необходимо учитывать тот факт, что первый кризис внимания студентов наступает на 15 – 20-й минутах, второй – на 30 – 35-й минутах.

Практические занятия проводятся в целях расширения и углубления знаний, выработки практических умений и приобретения навыков в решении практических задач, разработке и оформлении документов, практического овладения навыками профессиональной деятельности. Главным их содержанием является практическая работа каждого студента.

Цель практических занятий – закрепить отдельные аспекты проблемы в дополнение к лекционному материалу, обучить студентов грамотно и аргументировано излагать свои мысли.

Практические занятия проводятся в виде семинаров в соответствии с тематическим планом проведения практических занятий.

Самостоятельная работа студентов имеет целью закрепление и углубление полученных знаний, поиск и приобретение новых знаний, в том числе с использованием компьютеров, подготовку к предстоящим практическим занятиям, контрольной работе, зачетам и экзаменам.

Она предусматривает, самостоятельное изучение отдельных тем, выполнение контрольных тестов, подготовку сообщений, эссе и рефератов по тематике практических занятий в соответствии с учебной программой изучения дисциплины.

Основной целью самостоятельной работы студентов является обучение навыкам работы с научно-теоретической литературой и практическими материалами, которые необходимы для углубленного изучения дисциплины.

Самостоятельная работа проводится для того, чтобы студент умел самостоятельно изучать, анализировать, перерабатывать и излагать изученный материал. В условиях за-

очного обучения студенту необходимо – закрепить знания, умения и навыки, полученные в ходе аудиторных занятий (лекций, практики). Это актуализирует процесс образования и наполняет его осознанным стремлением к профессионализму.

Самостоятельная работа студента должна носить систематический характер, быть интересной и привлекательной.

Необходимо предусмотреть развитие форм самостоятельной работы, выводя студентов к завершению изучения учебной дисциплины на её высший уровень.

Пакет заданий для самостоятельной работы следует выдавать в начале изучения дисциплины, определив предельные сроки их выполнения и сдачи. Организуя самостоятельную работу, необходимо постоянно обучать студентов методам такой работы.

Результаты самостоятельной работы контролируются преподавателями, при этом проводятся: тестирование, экспресс-опрос, оценка сообщений и письменных работ студентов на практических занятиях, контрольная работа (тестирование).

Контрольная работа выполняется студентом самостоятельно. Процесс подготовки и написания контрольной работы способствует формированию у студента приемов самостоятельного научного и практического подхода к изучению дисциплины, повышению теоретической подготовки, более полному усвоению излагаемого материала, применению его на практике.

Основными целями написания контрольной работы являются: расширение и углубление знаний студента, выработка приемов и навыков в анализе теоретического и практического материала, а также обучение логично, правильно, ясно, последовательно и кратко излагать свои мысли в письменном виде.

Студент, со своей стороны, при выполнении контрольной работы должен показать умение работать с литературой, давать анализ соответствующих источников, аргументировать сделанные в работе выводы и, главное, – раскрыть выбранную тему.

Контрольная работа выполняется в виде письменного ответа на вопросы, решения задач, выполнения контрольных заданий или практической проверки выполнения студентом различных заданий, тестов.

Характеристика методик проведения занятий с применением интерактивных форм обучения

Интерактивные занятия проводятся по следующему алгоритму:

- 1) подготовка занятия;
- 2) вступление;
- 3) основная часть;
- 4) выводы.

Методика «вопрос – ответ». Данная методика – это разновидность простого собеседования; отличие состоит в том, что применяется определенная форма постановки вопросов для собеседования с участниками дискуссии-диалога.

Свободно плавающая дискуссия. Сущность данного вида дискуссии состоит в том, что группа к результату не приходит, но активность продолжается за рамками занятия. В основе такой процедуры лежит групповая работа, характеризующаяся высоким качеством запоминания незавершенных действий, поэтому участники продолжают «домысливать» наедине идеи, которые оказались незавершенными.

1. Подготовка занятия. При организации дискуссии в учебном процессе обычно ставятся сразу несколько учебных целей, как чисто познавательных, так и коммуникативных. При этом цели дискуссии тесно связаны с ее темой.

В результате дискуссии должны быть достигнуты такие цели, как сбор и упорядочение информации, поиск альтернатив, их теоретическая интерпретация и методологическое

обоснование. Если тема дискуссии узкая, то дискуссия может закончиться принятием решения.

2. Вступление. На этой стадии студенты адаптируются к проблеме и в это время вырабатывается определенная установка на решение поставленной проблемы, с помощью вопросов и ответов уточняется понятийный аппарат, рабочие определения изучаемой темы. Систематическое уточнение понятийного аппарата сформирует у студентов установку, привычку оперировать только хорошо понятными терминами, не употреблять малопонятные слова, систематически пользоваться справочной литературой.

3. Основная часть – стадия оценки – предполагает ситуацию сопоставления, конфронтации и даже конфликта идей. Эта стадия включает обмен мнениями, сбор мнений, идей, предложений; оперативный анализ высказанных идей, мнений, позиций, через определенные интервалы (каждые 10—15 минут) и подведение промежуточных итогов студентом-ведущим.

4. Выводы – стадия рефлексии – выработка определенных единых или компромиссных мнений, позиций, решений. На этом этапе осуществляется контролирующая функция занятия. Задачи этапа: проанализировать и оценить проведенную дискуссию, подвести итоги, результаты. Для этого надо сопоставить сформулированную в начале дискуссии цель с полученными результатами, сделать выводы, вынести решения, оценить результаты, выявить их положительные и отрицательные стороны. Принять групповое решение, при этом следует подчеркнуть важность разнообразных позиций и подходов. В заключительном слове подвести группу к конструктивным выводам, имеющим познавательное и практическое значение.

Методика Case-study

Метод анализа конкретной ситуации (ситуационный анализ, анализ конкретных ситуаций, case-study) – основывается на моделировании ситуации или использования реальной ситуации в целях анализа данного случая, выявления проблем, поиска альтернативных решений и принятия оптимального решения проблем по конкретному предприятию.

Ситуационный анализ (разбор конкретных ситуаций, case-study), дает возможность изучить сложные или эмоционально значимые вопросы в безопасной обстановке, а не в реальной жизни с ее угрозами, риском, тревогой о неприятных последствиях в случае неправильного решения. Case-study – эффективный метод активизации учебно-познавательной деятельности обучаемых.

Цель занятия - проанализировать данные ситуации, найденные решения, использовав при этом приобретенные теоретические знания.

1. Подготовка занятия.

Внимательно ознакомиться с ситуацией, попытаться войти в положение группы и каждого из участников; определить значение фактора времени при решении ситуации; определить очередность действий или последовательность оказания помощи; определить приемы, которые необходимо применить; решить, какие инструменты требуются для решения конкретной задачи и что можно сделать при их отсутствии; из нескольких возможных вариантов решений выбрать и обосновать оптимальный вариант; рассмотреть, как и с помощью чего участник, оказавшийся в затруднительной ситуации, может выйти из неё без помощи товарищей.

2. Вступление.

Для того, чтобы учебный процесс на основе case-study был эффективным, важны два момента: хороший кейс и определенная методика его использования в учебном процессе. Кейс – не просто правдивое описание событий, а единый информационный комплекс, позволяющий понять ситуацию. Кроме того, он должен включать набор вопросов, подталкивающих к решению поставленной проблемы.

3. Основная часть.

На практических занятиях организуется индивидуальная, парная и групповая работа, применяются исследовательские проекты, идет работа с документами и различными источниками информации, используются элементы творческой работы.

Технология работы с кейсом в учебном процессе включает в себя

- 1) индивидуальная самостоятельная работа обучающихся с материалами кейса (идентификация проблемы, формулирование ключевых альтернатив, предложение решения или рекомендуемого действия);
 - 2) работа в малых группах по согласованию видения ключевой проблемы и ее решений;
 - 3) презентация и экспертиза результатов малых групп на общей дискуссии (в рамках учебной группы).
4. Выводы (рефлексия).

Исследовательский метод.

В основе исследовательского, эвристического (частично-поискового) методов лежит проблемное обучение. Эти методы в наибольшей степени удовлетворяют требованиям компетентностного подхода, направленного на развитие активности, ответственности и самостоятельности в принятии решений.

Исследовательская форма проведения занятий с применением элементов проблемного обучения предполагает следующую деятельность обучающихся:

- ознакомление с областью и содержанием предметного исследования;
- формулировка целей и задач исследования;
- сбор данных об изучаемом объекте (явлении, процессе);
- проведение исследования (теоретического или экспериментального) – выделение изучаемых факторов, выдвижение гипотезы, моделирование и проведение эксперимента.
- объяснение полученных данных;
- формулировка выводов, оформление результатов работы.

Данный подход дает возможность понять ход исследования, различные трактовки полученных данных и нахождения правильной, соответствующей реальности, точки зрения.

Исследовательская деятельность позволяет сформировать такие ключевые компетенции, как самостоятельность при принятии решений, развивает наблюдательность, воображение, умение нестандартно мыслить, диалектически воспринимать явления и закономерности окружающего мира, выражать и отстаивать свою или групповую точку зрения.

6. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы студентов. Оценочные средства для текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации по итогам освоения дисциплины

6.1. Примерная тематика практических занятий

Семинар № 1.

(занятие проводится в интерактивной форме)

Тема 2. Рынок труда как социальная среда распределения и обмена рабочей силы

Цель: расширить и закрепить знания студентов по вопросам темы семинарского занятия, представить и обсудить основные закономерности и тенденции занятости и рынка труда.

Задачи:

- рассмотреть сущность и особенности занятости и рынка труда;
- рассмотреть фундаментальные вопросы занятости и рынка труда;
- раскрыть особенности развития рынка труда и занятости в современной России.

Вопросы к обсуждению

1. В чем отличия скрытого и открытого рынков труда? В чем главные причины гипертрофии скрытого рынка труда?
3. Чем объясняются различия в напряженности на региональных рынках труда? По каким признакам можно сгруппировать региональные рынки труда?
4. Что такое инфраструктура рынка труда?
5. Чем вызваны отличия в предложении труда и уровнях безработицы для различных социально-демографических групп населения?
6. В чем отличия между излишней численностью занятых и скрытой безработицей?
7. Существует ли взаимосвязь между уровнями инфляции и безработицы?
8. Может ли существовать полная занятость?
9. Широко распространено мнение, что у безработицы в нашей стране «женское лицо». Разделяете ли Вы это мнение?
10. Какие негативные стороны скрытой безработицы Вы могли бы назвать?
11. Какой естественный уровень безработицы Вы считали бы нормальным для России?
12. Насколько Вы считаете действительной для России программу развития общественных работ как меру содействия занятости?
13. Как может влиять бюджетная (кредитно-денежная, налоговая) политика правительства на ситуацию на рынке труда?
14. Совпадает ли деление рынка труда на внутренний и внешний, на первичный и вторичный?
15. Приведите примеры работ, характерных для первичного рынка труда, и работ, характерных для вторичного рынка труда.
16. Каковы причины сегментации рынка труда?
17. Какова роль дискриминации в существовании первичных и вторичных рынков труда?
18. Приведите примеры дискриминации на рынке труда. Какие группы населения дискриминируются на рынке труда и какие виды дискриминации распространены в российской экономике, на Ваш взгляд?
19. Каковы положительные и отрицательные последствия развития гибкости рынка труда с экономической и социальной точек зрения?
20. Приведите примеры количественной и функциональной гибкости для промышленного предприятия, для консалтинговой фирмы, для университета, для театра.
21. Охарактеризуйте роль и политику государства на национальном рынке труда, ориентированном на внутренний рынок. Какие меры государственного регулирования рынка труда целесообразны в этом случае? Ответьте на этот же вопрос для национального рынка труда, ориентированного на внешний рынок.
22. Чем обусловлена необходимость регулирования трудовых отношений в рыночных условиях?
23. В чем специфика стратегии регулирования рынка труда в переходной экономике?
24. Каковы основные функции институтов рынка труда?
25. В чем заключаются положительные и отрицательные стороны пассивной политики на рынке труда?
26. Каковы направления активной политики на рынке труда?
27. Охарактеризуйте территориальные методы регулирования рынка труда.

28. Каковы приоритеты деятельности государственной службы занятости?

29. По каким основным направлениям осуществляется государственное регулирование рынка труда?

Задания для самостоятельной работы

Практические задания

1. Рассчитать численность экономически активного населения и уровень безработицы по району, если трудовые ресурсы 350 тыс. чел., работающие 290 тыс. чел., безработные 24500 чел.

2. Проанализировать показатели безработицы по двум районам и предложить меры служб занятости по улучшению социальной обстановки.

1-й район - уровень безработицы 2,2%, средняя продолжительность 7 месяцев, доля женщин 70%.

2-й район - уровень безработицы 4,7 %, средняя продолжительность 4 месяца, доля молодежи 45%.

3. Рассчитать размер пособия по безработице, если Иванов уволен при ликвидации предприятия со средней зарплатой 11806 руб., а Сидоров впервые ищет работу, и оба они зарегистрированы в службе занятости уже 4 месяца.

4. Рассчитать пособие по безработице в третий месяц, если Иванов уволен по сокращению штатов и имел среднюю зарплату 9000 руб., Петров окончил ВУЗ и не нашел работу, а Сидорова ищет работу после того, как она 5 лет не работала.

5. Рассчитать пособия по безработице, если работники были уволены по сокращению штатов, при средней заработной плате 800 руб., но Иванов - холост, Петров имеет на содержании 3 иждивенца, а Сидоров отказался от двух предложений подходящей работы.

Ответьте на вопросы

1. Почему занятость является категорией, интегрирующей в себе условия социально-экономического развития общества?

2. Какие основные принципы занятости сформулированы в Законе о занятости населения Российской Федерации?

3. При каких условиях в обществе может быть достигнута полная, продуктивная, свободно избранная занятость?

4. В каком из приведенных ниже случаев общество ближе к состоянию полной занятости:

а) уровень занятости (отношение численности занятых к общей численности трудоспособного населения) составляет 92 %, при этом действует система обязательной трехгодичной отработки и выпускников вузов, средних специальных учебных заведений и ПТУ (по направлению соответствующих служб). Около 60 % общей численности работников заняты на рабочих местах с низкой экономической эффективностью;

б) уровень занятости составляет 75 %. При этом полностью удовлетворен спрос населения на рабочие места. Подавляющее большинство рабочих мест экономически целесообразно и эффективно, а работа позволяет каждому человеку обеспечить себе и своей семье достойную

жизнь, каждому обеспечена свобода выбора и равенство возможностей при реализации права на труд.

5. Какие категории граждан относятся к занятому населению?
6. Для кого определяется статус в занятости?
7. Кто относится к незанятому населению?
8. Какими чертами определяется социальная сущность занятости?
9. В чем смысл социальной защищенности в сфере занятости?
10. Как можно определить понятие «миграция рабочей силы»?
11. На основе каких признаков она выделяется?
12. Что такое миграционный поток?
13. На основе каких принципов рассматривается структура миграции?
14. Что такое функция миграции и как ее можно определить?
15. Какие причины определяют миграцию?
16. В чем заключаются закономерности миграции?
17. Каково содержание миграционной политики?

Семинар 2

(занятие проводится в интерактивной форме)

Тема 5. Качество рабочей силы и человеческий капитал

Вопросы для обсуждения

1. Минимальные и предельные издержки на рабочую силу.
2. Эффективность инвестиций в человеческий капитал.
3. Человеческий капитал и его производство.
4. Оборот и кругооборот человеческого капитала.
5. Методы оценки человеческого капитала.
6. Эффективность использования человеческого капитала.

Практические задания

Задание 1. Затраты на образование составляют: прямые (стоимость обучения) – 40 тыс. денежных единиц (ДЕ) и косвенные (упущенные выгоды) – 30 тыс. ДЕ. Рыночная норма отдачи капитала равна 0,1.

Определить ежегодный прирост заработка в результате обучения.

Задание 2. Сколько нужно сегодня направить средств на образование человеческого капитала, чтобы через два года получить доход 100 долл. Рыночная норма отдачи капитала 10%.

Контрольные вопросы

1. Что такое человеческий капитал?
2. Какие формы принимают инвестиции в человеческий капитал?
3. Выгодно ли нанимателю инвестировать в образование своих работников?
4. Из чего складываются затраты общества на образование и в чем его выгоды?
5. Какие отличия человеческого капитала от физического капитала Вы можете назвать?

Задания для самостоятельной работы

1. В чем сущность теории человеческого капитала?
2. От чего зависит эффективность затрат на образование?
3. Как зависит прирост личного дохода от инвестиций в человеческий капитал?

Вопросы для обсуждения

1. Анализ использования труда и трудовых показателей.

2. Связь трудовых показателей между собой и другими экономическими показателями предприятия.

Практические задания

Задание 1. В угольной лаве с 1 января предполагается изменение горно-геологических условий добычи полезного ископаемого с меньшими трудовыми затратами. Раньше на 1000 т затрачивалось 22,5 человеко-смены, теперь будет затрачиваться 21,2 человека-смены. Плановая добыча 670 тыс. т, число рабочих дней 234.

Определить относительную экономию рабочей силы.

Задание 2. Технологическая трудоемкость по плану 7604,3 тыс. нормо-часов. Коэффициент выполнения норм по плану 1,25. Трудоемкость обслуживания технологического процесса 3906,75 тыс. нормо-часов. Трудоемкость обслуживания производства 5860,13 тыс. чел. - часов. Плановый фонд рабочего времени 1821,84 час.

Определить численность рабочих.

Задание 3. Определить численность рабочих участка исходя из следующих данных: производственная программа по выпуску изделий на год – 120 тыс. шт.; плановая норма выработки в час – 5 шт.; планируемый коэффициент выполнения норм – 1,10; плановый фонд рабочего времени одного рабочего – 1821,84 час.

Задание 4. Два агрегата обслуживаются в одну смену 8 рабочими. Режим работы трехсменный (четырёхбригадный график работы). Номинальный фонд рабочего времени 262 дня, а реальный фонд – 234,17 дня.

Определить численность рабочих, необходимых для эксплуатации агрегатов.

Задание 5. Общий годовой объем работы по погрузке и выгрузке 800 тыс. т. Работа производится круглосуточно 365 дней. Норма в сутки 120 т, а коэффициент выполнения норм 1,1. Коэффициент использования номинального фонда рабочего времени 0,893.

Определить среднесписочную численность рабочих.

Контрольные вопросы

1. Какова основная цель аудита в трудовой сфере?
2. Каковы преимущества и недостатки привлечения к проверке «внешних рабизоров»?
3. Какие категории персонала целесообразно привлекать для собеседований и опросов в ходе аудиторной проверки?
4. Какие показатели могут быть использованы для проведения аудиторной проверки?
5. Каковы показатели эффективности аудиторской проверки?

Задания для самостоятельной работы

1. Порядок оформления итогов аудиторской проверки.
2. Наиболее важные области социально-трудовой сферы целесообразно подвергать аудиторским проверкам.
3. Расскажите последовательность действий и перечислите факторы, которые необходимы для анализа использования рабочего времени в цехе.

Семинар № 3.

Тема 6. Экономическая природа доходов и их дифференциация

Цель: расширить и закрепить знания студентов по вопросам темы семинарского занятия, представить и обсудить основные вопросы организации оплаты труда.

Задачи:

- рассмотреть сущность и особенности организации оплаты труда;
- рассмотреть фундаментальные вопросы совершенствования организации оплаты труда;
- раскрыть особенности и тенденции развития систем оплаты труда в современной России.

Вопросы к обсуждению

1. Сущность понятия «доходы населения». Из каких источников они формируются?
2. Каков состав и каковы направления использования совокупного дохода, учитываемого в семейном бюджете?
3. Можно ли считать трудовыми доходами доходы спекулянтов и перекупщиков, то есть лиц, занимающихся предпринимательской деятельностью с нарушением действующих в обществе правовых норм и норм морали?
4. Прожиточный минимум как главный критерий и основа анализа проблем уровня доходов, благосостояния и образа жизни. Каков механизм определения промежуточного минимума?
5. Минимальный потребительский бюджет, его сущность и отличие от бюджета прожиточного минимума.
6. Главная цель государственной социальной политики в сфере трудовых отношений, составные элементы этой политики, призванные содействовать достижению этой цели.
7. Дифференциация доходов и принцип социальной справедливости.
8. Каковы основные факторы, позволяющие обеспечить выход из кризиса в области падения уровня жизни населения?
9. Какое влияние оказывает рост стоимости жизни на реальный уровень доходов?
10. Индексация доходов как метод компенсации потерь населения от роста потребительских цен. Круг индексируемых доходов, механизм осуществления и периодичность проведения индексации.
11. Каковы важнейшие принципы формирования системы социальных гарантий населению?
12. Каков механизм управления формированием уровня жизни в условиях перехода к экономическим методам регулирования?
13. Охарактеризуйте заработную плату как экономическую категорию. В чем состоит сложность экономического содержания заработной платы?
14. Назовите основные элементы организации оплаты труда.
15. Дайте понятие условий (норм) оплаты. Назовите основные виды условий оплаты за работу в пределах нормы труда. Перечислите основные виды условий оплаты за труд сверх нормы.
16. Что такое гарантийные и компенсационные выплаты? К какому элементу заработной платы они относятся?

Задания для самостоятельной работы

Практические задачи

1. Рассчитать заработную плату работника 15 разряда (тарифный коэффициент 7,36), если ставка первого разряда 1110 рублей, отработано полное количество дней по графику, премия 40% оклада, организация расположена в области, где действует районный коэффициент 1,4.
2. Сумма выручки продавца-киоскера выглядела по дням месяца следующим образом:

Дни месяца	Сумма выручки, тыс. руб.	Дни месяца	Сумма выручки, тыс. руб.
1	1200	10	1320
2	1250	11	1410

3	1300	12	1520
4	1275	13	1405
5	1400	14	1403
6	1372	15	1530
7	1220	16	1315
8	1185	17	1310
9	1250	18	1328

Исчислить величину оплаты продавца-киоскера за 18 рабочих дней, если известно, что при сумме выручки до 1200 т.руб. включительно величина вознаграждения составляет 3% от суммы выручки, при сумме выручки от 1201 до 1300 т.руб. - 3,5%, при сумме выручки от 1301 до 1500 т.руб. - 4%, при сумме выручки, превышающей 1500 т.руб., - 5%.

3. Для оплаты работников бюджетных организаций применяется единая тарифная сетка следующего вида:

Разряд	Тарифные коэффициенты	Разряд оплаты труда	Тарифные коэффициенты
I	1.00	X	3.27
II	1.36	XI	3.68
III	1.59	XII	4.18
VI	1.73	XIII	4.73
V	1.82	XIV	5.32
VI	2.00	XV	6.00
VII	2.27	XVI	6.68
VIII	2.54	XVII	7.41
IX	2.91	XVIII	8.23

Определить заработок врача муниципальной поликлиники, имеющего XII-й разряд оплаты и отработавшего за месяц 15 рабочих дней (количество рабочих дней по графику пятидневной рабочей недели - 21), если месячная тарифная ставка 1 го разряда оплаты равна 1110 руб.

4. Определить должностной оклад служащего бюджетной организации, если ему присвоен 12 разряд (тарифный коэффициент - 4,18), а минимальная заработная плата – 5100 руб.

5. Рассчитайте заработную плату работника, если его месячный оклад составляет 6750 руб. Из 24 рабочих дней по графику, работник 5 дней болел, а премия ему определена в размере 20% оклада.

6. Служащий бюджетной организации имеет 10-ый разряд (тарифный коэффициент – 3,27). За месяц он отработал 20 дней из 22 по графику, в том числе один день - в выходной по производственной необходимости. Начислена премия в размере 35% заработка. Определить заработок служащего за месяц (тарифная ставка 1-го разряда – 1110 руб.), работа в выходной день компенсируется повышенной в 2 раза оплатой).

7. Коллектив из трех человек заработал 30 тыс. руб. Соотношения в оплате их труде 2:3:4. Рассчитать заработную плату каждого из них. На фирме применяется бестарифная система заработной платы.

8. Отделу из 4-х человек начислен месячный фонд заработной платы в размере 120 тыс. руб. На текущий квартал работникам установлены следующие коэффициенты трудовой стоимости: Петров - 4, Сидоров - 5, Федоров - 3, Иванов -3. В течение месяца отработали:

Петров- 168 часов, Сидоров - 160 часов, Федоров - 160 часов, Иванов - 152 часа.
Распределить заработок по бестарифной системе с учетом КТС и отработанного времени.

Ответьте на вопросы

1. Охарактеризуйте нормирование труда как элемент организации заработной платы.
2. Что такое типы оплаты? Дайте классификацию систем оплаты.
3. Назовите условия применения сдельных систем оплаты.
4. Назовите условия эффективного применения повременных систем оплаты.
5. Чем отличаются индивидуальные и коллективные системы оплаты?
6. Каким образом через организацию заработной платы обеспечивается совпадение интересов работников и работодателей? В чем состоит главное требование к организации заработной платы по предприятиям?
7. Каков статус общероссийских законодательных актов, регулирующих условия оплаты труда?
8. Опишите основные разновидности организации оплаты на основе внутрифирменной тарифной системы.
9. Каковы особенности организации и оплаты труда на малых предприятиях?

6.2. Примерная тематика рефератов

Реферат — краткое изложение в письменном виде или в форме публичного доклада содержания научного труда или трудов, обзор литературы по теме. Это самостоятельная научно-исследовательская работа студента, в которой раскрывается суть исследуемой проблемы. Изложение материала носит проблемно-тематический характер, показываются различные точки зрения, а также собственные взгляды на проблему.

По усмотрению преподавателя рефераты могут быть представлены на семинарах в виде выступлений.

Содержание реферата должно быть логичным. Объем реферата, как правило, от 5 - 15 страниц.

Темы реферата разрабатывает преподаватель, ведущий данную дисциплину.

Структура реферата:

- Титульный лист.
- Оглавление.
- Введение (дается постановка вопроса, объясняется выбор темы её значимость и актуальность, указываются цель и задачи реферата, даётся характеристика используемой литературы).

• Основная часть (состоит из пунктов и подпунктов, которые раскрывают отдельную проблему или одну из её сторон и логически являются продолжением друг друга).

• Заключение (подводятся итоги и даются обобщённые основные выводы по теме реферата, делаются рекомендации).

• Список литературы.

В списке литературы должно быть не менее 8-10 различных источников.

Допускается включение таблиц и рисунков как в основном тексте, так и в качестве приложений.

Критерии оценки реферата: соответствие теме; глубина проработки материала; правильность и полнота использования источников; владение терминологией и культурой речи; оформление реферата;

- оценка «зачтено» выставляется студенту, если тема реферата раскрыта в полной мере;

- оценка «не зачтено» выставляется при отсутствии реферата и недостаточно раскрытой теме реферата.

По усмотрению преподавателя рефераты могут быть представлены на семинарах в виде выступлений.

Примерные темы реферата

1. Современная демографическая ситуация в России и ее влияние на трудовые ресурсы
2. Современные особенности трудовой миграции в России.
3. Виды безработицы и особенности их социально-экономических последствий.
4. Виды и формы занятости населения.
5. Государственная политика занятости в России.
6. Система социальной защиты и ее основные элементы.
7. Государственная служба занятости населения России, ее структура и функции.
8. Государственная политика занятости, ее элементы и виды.
9. Демографическая политика и опыт ее реализации в России и за рубежом.
10. Естественный уровень безработицы. Его определение.
11. Миграция: сущность, основные виды и факторы динамики.
12. Основные теории занятости населения.
13. Скрытая безработица и ее особенности.
14. Статус безработного и особенности его определения в различных странах.
15. Уровень занятости: методика определения и прогнозирования.
16. Формы вынужденной безработицы, их особенности.
17. Экономическая активность и неактивность населения.

7. Фонд оценочных средств для текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации по итогам освоения дисциплины

7.1. Варианты контрольных работ

Вариант 1.

1. Роль и место труда в обществе. Основные понятия о труде.
2. Социально-экономические последствия перехода к рынку и рыночные качества рабочей силы.
3. Анализ использования рабочего времени.

Вариант 2.

1. Оценка уровня организации труда.
2. Показатели часовой, дневной и годовой выработки, их взаимосвязь.

3. Понятие качества рабочей силы.

Вариант 3.

1. Основные элементы качества рабочей силы.
2. Планирование производительности труда.
3. Управление условиями труда.

Вариант 4.

1. Сущность социально-трудовых отношений, их общая характеристика.
2. Анализ численности и структуры кадров: задачи, этапы, основы методики.
3. Факторы и резервы производительности труда: сущность, классификация.

Вариант 5.

1. Коллективные формы организации труда.
2. Понятие и социально-экономическое значение производительности труда.
3. Использование показателей трудоемкости в управлении.

Вариант 6.

1. Содержание и основные факторы организации труда.
2. Сущность и факторы (технические, социальные, экономические) применения гибких режимов рабочего времени.
3. Сущность и функции заработной платы.

Вариант 7.

1. Организация труда как социо-техническая система.
2. Социально-экономические последствия, причины и факторы текучести рабочей силы. НТП и условия труда.
3. Разделение и кооперация труда внутри предприятия.

Вариант 8.

1. Система норм и нормативов по труду.
2. Расчет коэффициентов трудового участия и трудового вклада при бестарифной модели оплаты труда.
3. Характер, содержание, условия труда.

Вариант 9.

1. Предмет современной экономики и социологии труда.
2. Субъекты, уровни и предметы социально-трудовых отношений.
3. Понятие квалификации работника, основные характеристики квалификации.

Вариант 10.

1. Цели и задачи науки и учебной дисциплины экономика труда.
2. Факторы формирования и развития социально-трудовых отношений.
3. Организация труда как социо-техническая система.

Вариант 11.

1. Показатели и методы измерения производительности труда.
2. Бестарифный вариант организации оплаты труда: сущность, условия применения.
3. Социальная и экономическая эффективность улучшения условий труда.

Вариант 12.

1. Основные требования к организации заработной платы в условиях рынка.
2. Кризис в сфере трудовых отношений в России на современном этапе.
3. Личностные характеристики работника.

Вариант 13.

1. Формирование трудовых ресурсов.
2. Трудовые ресурсы как социально-экономическая категория.
3. Социально-экономические последствия научно-технического прогресса и требования, предъявляемые к рабочим, специалистам, менеджерам.

Вариант 14.

1. Понятие рабочего и свободного времени.
2. Структура коллектива предприятия, организации. Виды структур.
3. Трудоемкость продукции: сущность, виды, методика расчета.

Вариант 15.

1. Анализ качества норм и нормирования труда на предприятии.
2. Понятие рабочего и свободного времени.
3. Разновидности бестарифной модели организации оплаты труда.

Вариант 16.

1. Основные задачи и направления реформирования оплаты труда в России на современном этапе.
2. Роль нормирования труда в условиях перехода экономики к рынку.
3. Сдельная форма оплаты труда и ее разновидности: сущность, условия эффективного применения, методика расчета размеров заработка.

Вариант 17.

1. Управление дисциплиной труда.
2. Показатели численности и структуры кадров предприятия.
3. Использование трудовых ресурсов.

Вариант 18.

1. Виды распределения трудовых ресурсов.
2. Основные требования к планированию режимов рабочего времени.
3. Планирование численности рабочих, специалистов, руководителей.

Вариант 19.

1. Планирование рабочего времени.
2. Основные направления и меры по укреплению дисциплины труда.
3. Содержание балансов рабочего времени.

Вариант 20.

1. Основные разновидности гибких форм организации рабочего времени.
2. Понятие дисциплины труда и трудовой дисциплины.
3. Оценка уровня дисциплины труда.

7.2 Перечень вопросов к экзамену

1. Предмет экономики труда и его развитие на современном этапе.
2. Взаимосвязь экономики труда с другими науками.
3. Задачи дисциплины «Экономика труда».
4. Методология экономики труда.
5. Труд и трудовая деятельность.
6. Сущность различных трудовых концепций.

7. Влияние труда на жизнедеятельность человека в современном обществе (предметы и средства труда, окружающая среда).
8. Общественная форма труда.
9. Характер и содержание труда.
10. Условия труда и их формирование.
11. Понятия, используемые для обозначения человеческих ресурсов.
12. Воспроизводство трудовых ресурсов.
13. Трудовые ресурсы в национальной экономике.
14. Воспроизводство населения и трудовые ресурсы.
15. Показатели использования трудовых ресурсов общества.
16. Оценка возможности трудового потенциала в экономике.
17. Социально-экономическая сущность занятости населения.
18. Предпосылки и сущность и виды безработицы.
19. Показатели и методы измерения состояния безработицы.
20. Сущность рынка труда.
21. Механизм действия рынка труда.
22. Классификация и сегментация рынка труда.
23. Внутренние рынки труда.
24. Особенности российского рынка труда.
25. Регулирование рынка труда. Государственная служба занятости.
26. Федеральная миграционная служба и ее деятельность.
27. Международная организация труда.
28. Политика государства на рынке труда.
29. Кадровая политика на внутренних рынках труда.
30. Регулирование социальных процессов в трудовых коллективах.
31. Значение, сущность и содержание организации труда.
32. Задачи организации труда и ее взаимосвязь с организацией производства.
33. Организация труда как социотехническая система.
34. Эффективность научной организации труда.
35. Нормирование в системе организации труда.
36. Нормы труда на предприятиях и фирмах.
37. Содержание производственного процесса.
38. Классификация затрат рабочего времени.
39. Методы нормирования труда и изучения затрат рабочего времени.
40. Фотография рабочего дня и хронометраж.
41. Критерии оценки условий труда на предприятии.
42. Гуманизация условий труда.
43. Сущность и повышение производительности труда.
44. Значение роста производительности труда в национальной экономике.
45. Показатели измерения производительности труда.
46. Определение и виды выработки на предприятиях.
47. Показатели трудоемкости.
48. Факторы роста производительности труда и резервы ее роста.
49. Понятия «заработная плата», «цена труда», «стоимость рабочей силы» и их взаимосвязь.
50. Основы организации и регулирования оплаты труда в России.
51. Сущность тарифной системы.
52. Система доплат и надбавок.
53. Формы и системы заработной платы на предприятиях.
54. Сдельная форма оплаты труда.
55. Премияльная система и ее виды.
56. Оплата труда при контрактной системе найма.
57. Особенности оплаты труда на предприятиях различных организационно-правовых форм.

58. Оплата труда работников бюджетной сферы и государственных служащих.
59. Сущность уровня жизни и его факторы.
60. Показатели и методика оценки уровня жизни.
61. Источники формирования и структура доходов населения.
62. Дифференциация доходов различных социальных групп. Кривая Лоренца.
63. Формирование новой системы социальной защиты работников.
64. Планирование труда: аналитический подход и подход в бизнес-планировании.
65. Показатели и планирование численности персонала.
66. Формирование средств на потребление в планах предприятий, в том числе ФОТ.
67. Планирование в социальном развитии.
68. Аудит в трудовой сфере, его назначение, направления, и методы проведения.
69. Способы получения социологической информации. Мониторинг.
70. Сущность социально-трудовых отношений, их показатели и критерии оценки.
71. Роль, принципы и система социального партнерства.
72. Развитие социального партнерства в России.

7.3. Описание показателей и критериев оценивания уровня сформированности компетенций

Критериями сформированности компетенций являются знания, умения, владение навыками.

Критерии оценивания компетенции формируются на основе системы оценки знаний с помощью всего комплекса методических материалов, определяющих процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих данный этап формирования компетенции.

Критерии сформированности компетенции	Описание	Формы, методы, технологии
<i>способность использовать основы экономических знаний в различных сферах деятельности (ОК-3)</i>		
знания	основные понятия и категории, связанные с трудом, взаимосвязь понятий труд и рабочая сила, человеческий капитал, трудовой потенциал, ресурсы, занятость населения, рынок труда, уровня и качества жизни	тестирование; рефератирование; выполнение контрольной работы; ответ на экзамене
умения	анализировать современные представления о труде, процесс функционирования рынка труда, показатели, характеризующие масштаб и уровень занятости населения, организации труда на предприятиях, методы и способы измерения уровня и динамики производительности труда.	тестирование; рефератирование; выполнение контрольной работы; ответ на экзамене

владение навыками	анализа информации, работы с действующими законами в области трудовых отношений, использования нормативной и технической информации, необходимой для развития профессиональной деятельности.	тестирование; рефератирование; выполнение контрольной работы; ответ на экзамене
<i>способность использовать основы правовых знаний в различных сферах деятельности (ОК-6)</i>		
знания	особенностей статистического анализа и обобщения социально-экономических показателей по занятости населения, миграции, безработице, воспроизводству рабочей силы, уровню и качеству жизни	тестирование; рефератирование; выполнение контрольной работы; ответ на экзамене
умения	анализировать и интерпретировать данные отечественной и зарубежной статистики в области труда; анализировать тенденции изменения социально-экономических показателей страны; представлять результаты в виде выступления, доклада, информационного обзора, аналитического отчета, статьи.	тестирование; рефератирование; выполнение контрольной работы; ответ на экзамене
владение навыками	статистического анализа, организации и проведения наблюдения, построения статистических таблиц и графиков	тестирование; рефератирование; выполнение контрольной работы; ответ на экзамене
<i>способность осуществлять сбор, анализ и обработку данных, необходимых для решения профессиональных задач (ОПК-2)</i>		
знания	основ построения, расчета и анализа социально-трудовых и социально-экономических показателей на микро- и макроуровне	тестирование; рефератирование; выполнение контрольной работы; ответ на экзамене
умения	использовать источники экономической, социальной и управленческой информации; анализировать и интерпретировать кадровую и	тестирование; рефератирование; выполнение контрольной работы; ответ на экзамене

	иную информацию, содержащуюся в отчетности предприятий различных форм собственности и использовать полученные сведения для принятия управленческих решений.	
владение навыками	сбора, обработки и анализа экономических и социальных данных.	тестирование; рефератирование; выполнение контрольной работы; ответ на экзамене
<i>способность находить организационно-управленческие решения в профессиональной деятельности и готовность нести за них ответственность (ОПК-4)</i>		
знания	– нормативных правовых документов по труду и трудовым отношениям; – методов анализа научной информации, данных отечественных и зарубежных источников по тематике исследования	тестирование; рефератирование; выполнение контрольной работы; ответ на экзамене
умения	– применять процессы управления в профессиональной деятельности; – работать с финансовыми и управленческими документами; – нести ответственность за принятые решения в профессиональной деятельности.	тестирование; рефератирование; выполнение контрольной работы; ответ на экзамене
владение навыками	– грамотного изложения результатов собственных научных исследований (отчеты, рефераты, доклады); – количественного и качественного анализа для принятия управленческих решений. – работы с нормативно-правовой документацией.	тестирование; рефератирование; выполнение контрольной работы; ответ на экзамене
<i>способностью на основе типовых методик и действующей нормативно-правовой базы рассчитать экономические и социально-экономические показатели, характеризующие деятельность хозяйствующих субъектов, (ПК-2)</i>		
знания	порядка расчета экономических показателей,	тестирование; рефератирование; выполнение контрольной работы;

	характеризующих деятельность хозяйствующих субъектов в области использования труда.	ответ на экзамене
умения	рассчитать и проанализировать основные экономические показатели, характеризующие деятельность хозяйствующих субъектов в области использования труда.	тестирование; рефератирование; выполнение контрольной работы; ответ на экзамене
владение навыками	использования методики расчета и анализа экономических показателей, характеризующих деятельность хозяйствующих субъектов в области использования труда.	тестирование; рефератирование; выполнение контрольной работы; ответ на экзамене
<i>способность выполнять необходимые для составления экономических разделов планов расчеты, обосновывать их и представлять результаты работы в соответствии с принятыми в организации стандартами (ПК-3)</i>		
знания	порядка расчета показателей плана по труду	тестирование; рефератирование; выполнение контрольной работы; ответ на экзамене
умения	рассчитать основные показатели плана по труду и дать им экономическое обоснование	тестирование; рефератирование; выполнение контрольной работы; ответ на экзамене
владение навыками	использования методики расчета и обоснования экономических показателей плана по труду	тестирование; рефератирование; выполнение контрольной работы; ответ на экзамене
<i>способность анализировать и интерпретировать данные отечественной и зарубежной статистики о социально-экономических процессах и явлениях, выявлять тенденции изменения социально-экономических показателей (ПК-6)</i>		
знания	– основных результатов новейших исследований социально-экономических процессов и явлений; – основных особенностей современной российской экономики;	тестирование; рефератирование; выполнение контрольной работы; ответ на экзамене
умения	– разрабатывать и оценивать планы, проекты с учетом	тестирование; рефератирование; выполнение контрольной работы;

	нормативно–правовых, ресурсных, административных и иных ограничений; – применять инновационный подход при разработке проектов; – осуществлять информационный поиск для ситуационного анализа рисков в системе экономической безопасности; – организовать выполнение конкретного порученного этапа работы	ответ на экзамене
владение навыками	– проведения экономического исследования; – организации малого коллектива для реализации экономических проектов; – самостоятельной работы и самоорганизации в профессиональной деятельности.	тестирование; рефератирование; выполнение контрольной работы; ответ на экзамене

7.4 Текущий контроль

Текущий контроль успеваемости предназначен для проверки хода и качества усвоения учебного материала, стимулирования учебной работы обучающихся и совершенствования методики проведения занятий.

Результаты текущего контроля успеваемости используются преподавателем при оценке знаний в ходе проведения промежуточной аттестации.

Для текущего контроля успеваемости используются устные опросы, коллоквиумы, выполнение различного вида практических заданий, рефератов, эссе, контрольной работы, тестов.

Для выполнения контрольной работы студенту целесообразно использовать Методические рекомендации для выполнения контрольной работы.

В соответствии с Положением о проведении текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся в Автономной некоммерческой организации высшего образования «Институт экономики и управления» результаты текущего контроля успеваемости студента оцениваются преподавателем в размере до 40 баллов (таблица 1).

Таблица 1.

Оценка текущего контроля успеваемости

№ п/п	Вид контроля	Количество баллов
1.	Посещаемость и активность на учебных занятиях	до 10

№ п/п	Вид контроля	Количество баллов
2.	Участие в проведение практических занятий	до 10
3.	Выполнение контрольной работы	до 20
	Всего	до 40

7.5 Промежуточная аттестация

Промежуточная аттестация имеет целью определить степень достижения учебных целей по дисциплине и проводится в форме экзамена.

При проведении экзамена экзаменационный билет выбирает сам экзаменуемый. В процессе сдачи экзамена экзаменатору предоставляется право задавать студентам дополнительные вопросы и задания по рабочей учебной программе дисциплины.

Во время проведения экзамена студент имеет право с разрешения экзаменатора пользоваться учебными программами, справочниками, таблицами и другой литературой.

Время подготовки ответа должно составлять не более 40 минут, а время ответа студента – не более 20 минут.

Студент, испытывавший затруднения при подготовке к ответу по выбранному билету, имеет право на второй билет с соответствующим продлением времени на подготовку.

При окончательной оценке ответа оценка снижается на 10 баллов. Выдача третьего билета не разрешается.

В соответствии с Положением о проведении текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся в Автономной некоммерческой организации высшего образования «Институт экономики и управления» результаты промежуточной аттестации оцениваются преподавателем в размере до 60 баллов (таблица 2).

Таблица 2.

Оценка промежуточной аттестации

№ п/п	Вид контроля	Количество баллов
1.	Теоретический вопрос (практическое задание) 1.	до 30
2.	Теоретический вопрос (практическое задание) 2.	до 30
	Всего	до 60

8. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины

а) основная литература:

1. Адова И.Б., Чайкина Л.Ф. Экономика труда: Учебное пособие. Часть 1. – Новосибирск: Изд-во НГТУ, 2003. – 68 с.

2. Адова И.Б., Чайкина Л.Ф. Экономика труда: Учебное пособие. Часть 2. – Новосибирск: Изд-во НГТУ, 2003. – 76 с.

1. Рощин С.Ю., Разумова Т.О. Экономика труда (Экономическая теория труда): Учебное пособие. – М.: Инфра – М, 2000.
2. Экономика труда: социально-трудовые отношения / Под ред. Н.А. Волгина, Ю.Г. Одегова. – М.: Экзамен, 2002.
3. Эренберг Р.Д., Смит Р.С. Современная экономика труда. Теория и государственная политика: Пер. с англ. – М.: Изд-во МГУ, 1996.

б) дополнительная литература:

1. Адамчук В.В., Ромашов О.В., Сорокина М.Е. Экономика и социология труда – М.: ЮНИТИ–ДАНА, 1999. Антология экономической классики. – М.: Эконом, 1993.
2. Владимиров Л. П. Экономика труда: Учебное пособие. – М.: Издательский дом Дашков и К, 2000.
3. Быченко Ю.Г. Социологическая концепция человеческого капитала. – Саратов: Поволж. акад. гос. службы, 2000.
4. Вышегородцев М.М. Уровень жизни как фактор развития человеческого капитала / М.М. Вышегородцев. – М.: Диалог, 1999.
5. Генкин Б.М. Экономика и социология труда: Учебник для вузов. 4-е изд., испр. и доп. – М.: Изд-во "Норма", 2002.
6. Занятость и поведение домохозяйств: Адаптация к условиям переходной экономики России. – М.: Изд-во "Российская политическая энциклопедия", 1999.
7. Кузьмин С.А. Занятость: стратегия России – М.: Эдиториал УРСС, 2001.
8. Капелюшников Р.И. Российский рынок труда: адаптация без реструктуризации. – М.: ГУ ВШЭ, 2001.
9. Макконнелл К.Р., Брю С.Л. Экономикс: Принципы, проблемы и политика. В 2 т.: – Пер. с англ. – М.: Таллинн, 1993.
10. Маршалл А. Принципы экономической науки: Пер. с англ.: В 3 т.: – М., 1993.
11. Международная стандартная классификация занятий = International Standart Classification of Occupations: Пер. с англ. – М.: Финстатинформ, 1998.
12. Обзор экономической политики в России за 2000 год / С.Б. Авдашева, А.З. Астапович, А.А. Аузан и др.: Бюро экономического анализа. – М.: ТЕИС, 2001.
13. Предприятие и рынок: динамика управления и трудовых отношений в переходный период. – М.: РОССПЭН, 1997.
14. Рофе А.И. Теоретические основы экономики и социологии труда: Учебник для вузов / Академия труда и социальных отношений. – М.: МИК, 1999.
15. Труд молодежи. – М.: ИНФРА–М, 1999.
16. Трудовой кодекс Российской Федерации.
17. Управление персоналом в условиях социальной рыночной экономики / Под ред. Р. Марра, Г. Шмидта. – М.: Изд-во МГУ, 1997.
18. Хентце Й. Теория управления кадрами в рыночной экономике / Международный НИИ проблем управления. – М.: Международные отношения, 1997.
19. Doeringer P.B., Piore M.J. Internal Labor Markets and Manpower Analysis; New York, 1971, Second edition 1985.

в) электронные ресурсы, интернет -источники

1. Соллогуб М.А. Экономика труда: Учебное пособие по курсу. Режим доступа: http://www.hse.ru/science/lab_ups/LABER.
2. Государственное регулирование рынка труда: Электронное учебное пособие на основе лекций М. Г. Колосницкой. Режим доступа: http://www.hse.ru/science/lab_ups/GosReg.
3. Капелюшников Р.И. Теория человеческого капитала. Режим доступа: <http://www.libertarium.ru/>.
4. Сайт Государственного комитета Российской федерации по статистике. Режим доступа: <http://www.gks.ru/>.
5. Сайт Новосибирского областного комитета по статистике. Режим доступа: <http://www.sibstat.gcom.ru>.
6. Сайт Международной организация труда Режим доступа: <http://www.iol.com/>.

7. Сайт Европейской ассоциации экономистов по труду. Режим доступа: <http://www.eale.nl/>.

8. Сайт Американской экономической ассоциации. Режим доступа: <http://www.aeaweb.org/>.

9. Journal of Economic Literature 1994-1999 CD-ROM Copyright ©_1999 by The American Economic Association.

г) периодические издания

Газеты:

- Экономика и жизнь
- Ведомости
- Коммерсантъ

Журналы:

- Вопросы экономики
- Российский экономический журнал
- Человек и труд
- Общество и экономика
- Статистический вестник
- Вопросы статистики
- Эксперт
- ЭКО
- Проблемы теории и практики управления

9. Материально-техническое обеспечение дисциплины

Занятия по дисциплине «Экономика труда» проводятся в компьютерных классах с использованием технических средств: ПК с программами пакета MS Office, доступом в Интернет и информационно-справочным базам данных «Консультант Плюс», «Гарант».

Заведующий кафедрой

Туликова А.И.

Изменения и дополнения, внесенные в рабочую учебную программу

[illegible]

Содержание

1	Цели освоения дисциплины	3
2	Место дисциплины в структуре основной профессиональной образовательной программы	4
3	Компетенции обучающегося, формируемые в результате освоения дисциплины	4
4	Структура и содержание дисциплины	6
4.1	Тематический план изучения дисциплины	7
4.2	Содержание дисциплины	8
5	Образовательные технологии	9
6	Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы студентов	13
6.1	Примерная тематика практических занятий	13
6.2	Тематика рефератов	20
7	Фонд оценочных средств для текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации по итогам освоения дисциплины	21
7.1	Варианты контрольных работ	21
7.2	Перечень вопросов к экзамену	23
7.3	Описание показателей и критериев оценивания уровня сформированности компетенций	25
7.4	Текущий контроль	29
7.5	Промежуточная аттестация	29
8	Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины	30
9	Материально-техническое обеспечение дисциплины	32
	Изменения и дополнения, внесенные в рабочую учебную программу	33