Министерство науки и высшего образования Российской Федерации
федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Кубанский государственный университет»
Факультет экономический

УТВЕРЖДАЮ:
Проректор по учебной работе,
качеству образования – первый
проректор
_____Хагуров Т.А.
«__» _____ 2019г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Б1.В.01 ЭКОНОМИКА ТРУДА

Направление подготовки: 38.04.03 Управление персоналом

Направленность (профиль): *Управление персоналом в банках*

Управление персоналом в системе государственной службы

Управление персоналом в организациях сферы услуг

Программа подготовки: *академическая*

Форма обучения: *очная*

Квалификация выпускника: *магистр*

Краснодар 2019

1 Цели и задачи изучения дисциплины

1.1 Цель освоения дисциплины

Целями освоения дисциплины «Экономика труда» являются:

−формирование у магистрантов целостной системы знаний о труде как фундаментальной ценности хозяйственной культуры, закономерностях его развития во взаимосвязи с общественными трансформациями и научными подходами к управлению персоналом;

− развитие профессиональной компетентности в области теории и методологии исследования труда, социально-трудовых отношений и основных дефиниций в области трудовой деятельности;

− формирование комплекса базовых умений, обеспечивающих квалифицированный анализ состояния проблемы научного исследования на основе определения закономерностей развития науки о труде.

1.2 Задачи дисциплины

Учебная программа дисциплины «Экономика труда» призвана решать следующие ***задачи***:

− представить целостную картину происхождения теории и практики трудовой деятельности и трудовых отношений на различных стадиях общественного развития;

− обозначить место экономики труда в системе управления персоналом;

− дать магистрантам представления о специфике научной мысли о труде;

− сформировать у магистрантов умение осуществлять критический анализ теории и практики трудовой деятельности в контексте проблемы научного исследования;

− создать условия для формирования у магистрантов навыков работы с различными источниками научной информации, составляющих теоретико-методологическую базу исследования.

1.3 Место дисциплины (модуля) в структуре образовательной программы

Дисциплина «Экономика труда» относится к вариативной части учебного плана.

Для изучения дисциплины студенты должны иметь базовые знания по «Экономике труда-1», «Микроэкономике-1», «Статистике» в объеме соответствующих ООП подготовки бакалавров по направлению «Экономика», «Управление персоналом».

Дисциплина в свою очередь, дает знания и умения, которые являются необходимыми для усвоения дисциплин последующего курса по направлению подготовки 38.04.03 Управление персоналом в рамках учебного плана.

1.4 Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю), соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы

Изучение данной учебной дисциплины направлено на формирование у обучающихся компетенций ОПК-4, ПК-1 (*ОК/ОПК/ПК)*

№ п.п.	Индекс компетенции	Содержание компетенции (или её части)	В результате изучения учебной дисциплины обучающиеся должны		
			знать	**уметь**	**владеть**
1.	ОПК4	способностью всесторонне рассматривать и оценивать задачи повышения эффективности использования и развития персонала	технологию проведения мониторинга состояния и развития кадрового потенциала предприятия, региона, страны; методы	оценивать кадровый потенциал организации, региона, страны, эффективность его использования; разрабатывать и внедрять политику	навыками оценки и разработки мероприятий по повышению эффективности использования и развитию персонала на

№ п.п.	Индекс компетенции	Содержание компетенции (или её части)	В результате изучения учебной дисциплины обучающиеся должны		
			знать	**уметь**	**владеть**
			постановки и оценки задач повышения эффективности использования и развития персонала на макро-, мезо и микроуровне.	обучения и развития персонала на макро-, мезо и микроуровне	макро-, мезо и микроуровне
2.	ПК-1	умением разрабатывать философию и концепцию управления персоналом, кадровую и социальную политику, стратегию управления персоналом организации в соответствии со стратегическими планами организации и владением навыками их внедрения и реализации	теоретические основы современной философии управления персоналом и экономики труда, сущность, содержание кадровой и социальной политики, порядок разработки кадровой и социальной политики	разрабатывать философию и концепцию кадровой и социальной политики, разрабатывать положения кадровой и социальной политики и кадровых стратегий, принимать участие в их реализации	навыками анализа кадровой и социальной политики организации, методами оценки эффективности и выявления неиспользованных возможностей совершенствования кадровой и социальной политики организации, навыками разработки программы совершенствования существующих моделей кадровой и социальной политики

2. Структура и содержание дисциплины

2.1 Распределение трудоёмкости дисциплины по видам работ

Общая трудоёмкость дисциплины составляет 2 зач. ед. (72 часа), их распределение по видам работ представлено в таблице *(для студентов ОФО).*

Вид учебной работы	Всего часов	Семестры			
		9	___		
Контактная работа, в том числе:					
Аудиторные занятия (всего)	**24**	**24**			
Занятия лекционного типа	8	8	-/-		
Занятия семинарского типа (семинары, практические занятия)	16	16	-/-		
Иная контактная работа:					
Промежуточная аттестация (ИКР)	0,3	0,3			
Самостоятельная работа (всего)	**21**	**21**			
В том числе:					
Курсовая работа	-	-	-/-		
Проработка учебного (теоретического) материала	7	7			
Эссе, статья по проблемам, комплексное задание	10	10			
Подготовка к текущему контролю	4	4			
Контроль					
Подготовка к экзамену	26,7	26,7			
Общая трудоемкость час	**72**	**72**	**__**		
в том числе контактная работа	**24,3**	**24,3**			
зач. ед.	**2**	**2**	__		

2.2 Структура дисциплины:

Распределение видов учебной работы и их трудоемкости по разделам дисциплины.

Разделы (темы) дисциплины, изучаемые в 9 семестре

№ раздела	Наименование разделов	Количество часов				
		Всего	Аудиторная работа			Самостоятельная работа
			Л	ПЗ		
1	2	3	4	5		7
1.	Актуальные проблемы экономики труда	12	2	2		4
2.	Рынки труда (федеральный, региональный) и управление занятостью	12	2	2		4
3.	Современные аспекты социально-трудовых отношений	9		2		4
4.	Управление человеческими ресурсами	12	2	2		2
5.	Производительность труда	8		2		2
6.	Формирование системы вознаграждения труда	10	2	4		2

7.	Доходы и расходы населения. Уровень и качество жизни	9		2		3
	Итого по дисциплине:		***8***	***16***		***21***

2.3 Содержание тем дисциплины
2.3.1 Занятия лекционного типа

№	Наименование темы	Содержание темы	Форма текущего контроля
1	2	3	4
1.	Актуальные проблемы экономики труда	Расчет и управление производительностью труда; человеческий капитал; условия труда; проектирование трудовых процессов; нормирование труда; планирование численности персонала; мотивация и стимулирование персонала; формирование справедливой системы вознаграждения; рынки труда и управление занятостью	Эссе
2.	Рынки труда (федеральный, региональный) и управление занятостью	Занятость как отражение использования трудовых ресурсов. Основные направления, показатели и методики анализа использования трудовых ресурсов. Рынок труда: модели и типы. Резервы повышения эффективного использования трудовых ресурсов в России. Управление трудовыми ресурсами: функции и методы и механизмы. Государственная политика занятости. Способы решения проблемы рационального использования трудовых ресурсов	Эссе
3.	Управление человеческими ресурсами	Понятие человеческих ресурсов. Современные научные подходы к управлению человеческими ресурсами. Управление развитием человеческих ресурсов. Понятие и виды инвестиций в человеческий капитал. Внутрифирменные инвестиции в человеческий капитал. Оценка отдачи от человеческого капитала. Проблемы подготовки кадров. Обучение и развитие работников. Формирование профессиональных компетенций, формирование конкурентоспособности работников; профессиональная ориентация населения; мобильность кадров. Система профессиональных стандартов.	Эссе
4.	Формирование	Формы и системы оплаты труда. Состав	Эссе

	системы вознаграждения труда	затрат на оплату труда. Бестарифная система оплаты труда. Тарифная система. Формы и системы оплаты труда. Состав затрат на оплату труда. Методики расчетов по планированию и анализу использования средств на оплату труда. Взаимосвязь производительности труда и его оплаты. Проблемы и тенденции развития системы оплаты труда в современной России.	

2.3.2 Занятия семинарского типа

№	Наименование темы	Тематика практических занятий (семинаров)	Форма текущего контроля
1	2	3	4
1	Актуальные проблемы экономики труда	Современные проблемы экономики труда	Защита эссе
2	Рынки труда (федеральный, региональный) и управление занятостью	Основные направления и показатели и методики анализа использования трудовых ресурсов. Рынок труда: модели и типы. Управление трудовыми ресурсами: функции и методы и механизмы. Государственная политика занятости.	Обсуждение, экономико-аналитическая задача, эссе
5.	Современные аспекты социально-трудовых отношений	Общая характеристика системы социально-трудовых отношений. Предмет и типы социально-трудовых отношений. Противоречия и конфликты в системе социально-трудовых отношений. Роль государства и необходимость регулирования социально-трудовых отношений. Законодательство в системе социально-трудовых отношений. Регулирование социально-трудовых отношений на основе социального партнерства. Сущность и содержание социального партнерства.	Обсуждение, защита эссе
6.	Управление человеческими ресурсами	Понятие человеческих ресурсов. Современные научные подходы к управлению человеческими ресурсами. Управление развитием человеческих ресурсов. Понятие и виды инвестиций в человеческий капитал. Внутрифирменные инвестиции в человеческий капитал. Оценка отдачи от человеческого капитала. Проблемы подготовки кадров. Обучение и развитие работников. Формирование профессиональных компетенций,	Обсуждение, защита эссе

		формирование конкурентоспособности работников; профессиональная ориентация населения; мобильность кадров. Система профессиональных стандартов.	
7.	Производительность труда	Показатели и методы измерения производительности. Факторы и условия изменения производительности. Методика планирования и прогнозирования ПТ. Факторный анализ ПТ. Проблемы роста производительности труда.	обсуждение
8.	Формирование системы вознаграждения труда	Формы и системы оплаты труда. Состав затрат на оплату труда. Бестарифная система оплаты труда. Тарифная система. Формы и системы оплаты труда. Состав затрат на оплату труда. Методики расчетов по планированию и анализу использования средств на оплату труда. Взаимосвязь производительности труда и его оплаты. Проблемы и тенденции развития системы оплаты труда в современной России.	Обсуждение, решение задач, деловая игра, защита эссе
9.	Доходы и расходы населения. Уровень и качество жизни	Структура доходов и расходов населения. Дифференциация доходов. Бюджет доходов и расходов семьи. Стоимость жизни. Уровень и качество жизни населения. Методики расчета основных показателей, характеризующих уровень и качество жизни. Проблема бедности. Государственное регулирование доходов населения и заработной платы.	Обсуждение, защита эссе

2.3.3 Лабораторные занятия

Лабораторные занятия - не предусмотрены.

2.3.4 Примерная тематика курсовых работ

Курсовая работа не предусмотрена

2.4 Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине

№	Вид СРС	Перечень учебно-методического обеспечения дисциплины по выполнению самостоятельной работы
1	2	3
1	Проработка и повторение лекционного материала, материала учебной и научной	Ресурсы (в т.ч. и электронные) библиотеки КубГУ 1. Рофе, Александр Иосифович. Экономика

	литературы, подготовка к практическим занятиям, подготовка к участию в диспуте, круглом столе, подготовка докладов (презентаций).	труда [Текст] учебник для студентов вузов, обучающихся по специальности "Экономика труда" и другим экономическим специальностям / А. И. Рофе. - 3-е изд., доп. и перераб. - Москва : КНОРУС, 2017. - 373 с. - (Бакалавриат). - Библиогр.: с. 372-373. 2. Рофе, Александр Иосифович. Экономика труда [Текст] учебник для студентов вузов, обучающихся по специальности "Экономика труда" и другим экономическим специальностям / А. И. Рофе. - 3-е изд., доп. и перераб. - Москва : КНОРУС, 2017. - 373 с. - - Библиогр.: с. 372-373. 3. 2.Скляревская, В.А. Экономика труда: Учебник для бакалавров [Электронный ресурс] : учеб. — Электрон. дан. — Москва : Дашков и К, 2017. — 304 с. — Режим доступа: https://e.lanbook.com/book/93449. — Загл. с экрана. https://e.lanbook.com/book/93449#authors 4. Алиев, И. М. Экономика труда : учебник для бакалавриата и магистратуры / И. М. Алиев, Н. А. Горелов, Л. О. Ильина. — 2-е изд., перераб. и доп. — М. : Издательство Юрайт, 2016. — 478 с. — (Серия : Бакалавр и магистр. Академический курс). — ISBN 978-5-9916-6510-0. — Режим доступа : www.biblio-online.ru/book/7A783BEB-B15C-4469-A5E5-FF3403FAA617. 5. Одегов, Ю. Г. Экономика труда : учебник и практикум для академического бакалавриата / Ю. Г. Одегов, Г. Г. Руденко. — 3-е изд., перераб. и доп. — М. : Издательство Юрайт, 2015. — 386 с. — (Серия : Бакалавр. Академический курс). — ISBN 978-5-9916-4950-6. — Режим доступа : www.biblio-online.ru/book/52C1BDCF-6C24-49C3-9072-8519F7450633 6. Методические указания по выполнению самостоятельной работы обучающихся, утвержденные ученым Советом экономического факультета КубГУ, протокол №8 от 29.06.2017 г. 7. Методические указания для подготовки к занятиям лекционного и семинарского типа, утвержденные ученым Советом экономического факультета КубГУ, протокол №8 от 29.06.2017 г.; 8. Методические указания для подготовки эссе, рефератов, курсовых работ, утверждённые ученым Советом экономического факультета КубГУ, протокол №8 от 29.06.2017 г.

Учебно-методические материалы для самостоятельной работы обучающихся из числа инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья (ОВЗ) предоставляются в формах, адаптированных к ограничениям их здоровья и восприятия информации:

Для лиц с нарушениями зрения:

– в форме электронного документа.

Для лиц с нарушениями слуха:

– в форме электронного документа.

Для лиц с нарушениями опорно-двигательного аппарата:

– в форме электронного документа.

3. Образовательные технологии

В соответствии с требованиями ФГОС ВО по направлению «Управление персоналом» реализация компетентностного подхода предусматривает широкое использование в учебном процессе активных и интерактивных форм проведения занятий в сочетании с внеаудиторной работой с целью формирования и развития профессиональных навыков обучающихся.

В рамках учебного курса предусмотрены следующие формы:

- интерактивные лекции с элементами семинарского занятия;
- самостоятельная работа, предполагающая поиск, сбор и обработку информации, решение задач и упражнений;
- индивидуальная работа и работа в командах с целью подготовки выступления студентов, их участие в дискуссиях, докладах, анализ конкретных ситуаций;
- обсуждение подготовленных эссе;
- индивидуальные занятия (помощь в подготовке докладов и эссе).

Для лиц с ограниченными возможностями здоровья предусмотрена организация консультаций с использованием электронной почты.

4. Оценочные средства для текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации

4.1 Фонд оценочных средств для проведения текущей аттестации

Темы эссе (ОК-4, ПК-1)

1. Место и роль экономики труда в системе управления персоналом
2. Факторы и резервы повышения производительности труда в современных условиях российской экономики.
3. Квалификационные характеристики работников организаций и формирование профессиональных компетенций.
4. Стратегии перспективного развития трудового потенциала организации.
5. Проблема распределения ответственности в организации.
6. Мобильность рабочей силы и социально-трудовые отношения.
7. Формирование системы вознаграждения различных категорий работников.
8. Роль социальных гарантий в организации.
9. Дифференцированный подход к построению системы оплаты труда в организации.
10. Особенности построения карьеры в организациях
11. Особенности организации труда в системе государственной службы
12. Особенности нормирования труда в системе государственной службы. Отличительные черты мотивации работников государственной службы
13. Системы развития персонала в государственных организациях
14. Инвестиции в человеческий капитал и оценка их эффективности.
15. Особенности регулирования социально-трудовых отношений в системе государственной службы.
16. Научная организация труда как фактор повышения производительности

Экономико-аналитическая задача (пример) (ОК-4)

Задание. Разработать имитационную модель прогноза рынка труда и сформулировать мероприятия по смягчению безработицы на территории региона.

Исходные данные. К началу прогнозируемого периода численность населения региона составляла 6,5 млн человек. Из них 59% приходилось на население в трудоспособном возрасте. Численность инвалидов первой и второй групп в трудоспособном возрасте и пенсионеров, получающих пенсию на льготных условиях в составе трудоспособного населения, насчитывала 5%. Число работающих за пределами трудоспособного возраста (подростков и пенсионеров) определялось в размере 12% к населению в трудоспособном возрасте.

Занятость населения и рынок труда в регионе характеризовались следующими показателями: 81% трудовых ресурсов был занят в экономике, из них 36% в отраслях материального производства и 64% в отраслях непроизводственной сферы. Почти 217 тыс. человек занято в промышленности, около 216— в строительстве, 435 тыс. — на транспорте и в связи, 1554 тыс. человек — в торговле и сфере услуг; 684 тыс. – в сельском хозяйстве.10% трудовых ресурсов находились на учебе с отрывом от производства; 9% не заняты трудовой деятельностью, из них 201 тыс. человек искали работу, остальные не предпринимали попыток найти работу и не обращались в службу занятости. Из 201 тыс. человек 18% были временно трудоустроены на общественные работы и проходили переподготовку в учебных центрах по направлению государственной службы занятости, 17% получили статус безработных с правом получения пособия по безработице.

В прогнозируемом периоде в состоянии занятости населения регионе произойдут серьезные изменения, которые следует учесть при разработке модели рынка труда. В связи с кризисом произойдет высвобождение работников с предприятий, которое составит около 7% от численности работников. Не все высвобожденные работники придут на рынок труда, около 56% из них трудоустроятся самостоятельно по личной договоренности с работодателями или воспользуются услугами коммерческих центров занятости. Рынок труда пополнит молодежь (выпускники 9-х, 11-х классов, ссузов и вузов) — около 17 тыс. человек; женщины после отпуска по уходу за ребенком (на работу выходит 105 тыс. человек), из которых 3,5% попадут на рынок труда. Кроме того, на рынок труда придут лица, отслужившие срочную службу в армии, и уволенные в запас военнослужащие — около 18 тыс. человек; высвободившиеся из исправительных учреждений — 5 тыс. человек; мигранты в трудоспособном возрасте из других регионов — ориентировочно 15 тыс. человек. Текучесть кадров может снизиться до 9% от числа занятых в народном хозяйстве. При этом на рынок труда попадут около 20% уволенных по собственному желанию, так как остальные подыщут себе работу заблаговременно. Уровень оттока работников сохранится в прежнем количестве — 2 тыс. человек. Число вакантных рабочих мест, заявленных в государственную службу занятости в прогнозируемом периоде, составляет 140 тыс., при этом структурный спрос будет удовлетворен только на 65%. Кроме того, предполагается высвобождение рабочих мест в связи с выходом работников на пенсию — 48 тыс., причем 40% рабочих мест будет ликвидировано или реконструировано.

Методические указания к выполнению задания

1. Необходимо рассчитать показатели, характеризующие занятость населения к началу прогнозируемого периода: численность трудовых ресурсов и их распределение;

количество занятого и незанятого населения; численность экономически активного населения; число безработных и уровень безработицы.

2. Определить численность высвобождающихся работников. При этом учесть, что на рынок труда придут не все высвобождаемые работники.

3. Рассчитать общую численность и структуру предложения на рынке труда в прогнозируемом периоде. Модель рынка труда показать в таблице.

Модель прогноза рынка труда

<table>
<tr><th>Предложение труда по источникам поступлений</th><th>Тыс. чел.</th><th>Спрос на труд по направлениям производства</th><th>Тыс. чел.</th></tr>
<tr><td rowspan="3">Незанятое население в трудоспособном возрасте на начало периода
В том числе:</td><td rowspan="3"></td><td>Заявленные вакансии рабочих мест
В том числе:</td><td rowspan="3"></td></tr>
<tr><td></td></tr>
<tr><td></td></tr>
<tr><td rowspan="2">Безработные, получающие пособия</td><td rowspan="2"></td><td></td><td rowspan="2"></td></tr>
<tr><td></td></tr>
<tr><td rowspan="2">Высвобожденные работники</td><td rowspan="2"></td><td>Удовлетворенный спрос</td><td rowspan="2"></td></tr>
<tr><td>Высвобождаемые рабочие места в связи с выходом на пенсию</td></tr>
<tr><td>Молодежь</td><td></td><td rowspan="3">Подлежащие замещению по новому контракту</td><td></td></tr>
<tr><td>Женщины после отпуска по уходу за ребенком</td><td></td><td></td></tr>
<tr><td>Отслужившие военнослужащие</td><td></td><td></td></tr>
<tr><td>Освободившиеся из ИУ</td><td></td><td rowspan="2">Высвобождаемые рабочие места в связи с текучестью кадров</td><td></td></tr>
<tr><td>Мигранты</td><td></td><td></td></tr>
<tr><td>Текучесть кадров</td><td></td><td rowspan="2">Другие направления спроса</td><td></td></tr>
<tr><td>Другие источники</td><td></td><td></td></tr>
<tr><td>ИТОГО:</td><td></td><td>ИТОГО:</td><td></td></tr>
<tr><td>Превышение спроса над предложением</td><td></td><td>Превышение предложения над спросом</td><td></td></tr>
</table>

4. Сформулировать предложения по смягчению безработицы при рыночных отношениях в экономике.

Задачи по теме «Проблемы формирования системы вознаграждения труда» (ОК-4, ПК-1)

Задача 1. Бригада состоит из 3-х человек. Заработок бригады составляет 140 тыс. рублей. Коэффициент трудового участия 1-го работника – 0,3, 2-го – 0,4, 3-го 0,3. Премиальный фонд составляет 20% от ФЗП и делится поровну. Между работниками. Рассчитайте заработную плату каждого работника.

Задача 2 Работнику установлен оклад 34000руб. в месяц. Количество рабочих дней по графику 22, из них 4 дня работник болел. Рассчитайте заработную плату работника.

Задача 3 Работник отработал за месяц 172 часа. Месячная норма рабочего времени – 160 часов. Сверхурочные составили 12 часов, по 2 часа в течение 6 дней. Работнику начислена заработная плата в размере 36000 рублей. Рассчитайте заработную плату.

Задача 4 Часовая ставка работника 300 рублей. Ежемесячная премия – 30% от оплаты труда. Работник отработал установленное бюджетом времени количество часов – 112. Рассчитайте заработную плату работника.

Задача 5 Работник с должностным окладом 34000 рублей работал в мае 4 праздничных дня. В месяце 20 рабочих дней. Рассчитайте заработок в праздничные дни.

Задача 6 Оклад работника составляет 28600 рублей. Ему предоставили отпуск с 1 июня на 28 календарных дня. Март, апрель и май отработаны полностью. Рассчитайте отпускные.

Задача 7. Месячный оклад начальника отдела кадров фирмы составляет 38000 руб. Рассчитать сумму его заработной платы за текущий месяц, если из 23 рабочих дней по графику от отработал 20 дней: 3 дня исполнял государственные обязанности с сохранением средней заработной платы. Размер премии из фонда материального поощрения в текущем месяце – 30% оклада, в прошлом месяце было 22 рабочих дня по графику, размер премии составляет 25% оклада.

Задача 8. Определить сдельную расценку и фактическую зарплату за смену рабочего с вредными условиями труда. При норме выработки за смену 40 куб.м, выработано фактически 47 куб.м. Работа соответствует 3 разряду (ТСчас = 120 руб.). Доплаты за вредные условия труда 12% к тарифной ставке.

Задача 9. Бригада рабочих (четыре человека) выполнила аккордное задание за 12 день вместо 14 дней по плану и заработала 100 тыс.руб. При этом было сэкономлено материалов на сумму 30 тыс.руб. Рассчитать общий заработок бригады, если за выполнение задания на 100 % предусматривается премия в размере 15%, а за каждый процент перевыполнения – 1,5 % сдельного заработка. Сверх этого предусмотрена выплата премии за экономию материала в размере 15 % фактической экономии. Определить заработок бригады.

Задача 10. Рассчитать заработную плату рабочего 4 разряда, оплачиваемого по повременно – премиальной системе. Размер премии 20 %. Число фактически отработанных дней в месяц – 22. продолжительность смены 8 часов. ТСч = 120 руб / час

Задача 11. Тарифная ставка рабочего V разряда составляет 160 руб./ч. Продолжительность рабочего

дня – 7 ч. Количество рабочих дней в месяце – 20. Норма выработки – 20 деталей за смену. Фактическая выработка за месяц – 460 деталей.

Рассчитайте заработок рабочего за месяц:

а) при простой повременной системе оплаты труда;

б) повременно-премиальной системе оплаты труда (премия составляет 10 % от тарифа);

в) прямой сдельной оплате труда (расценка за одну деталь – 60 руб.);

г) сдельно-премиальной системе оплаты труда (премия – 0,5 % от сдельного заработка за каждый процент превышения нормы выработки);

д) сдельно-прогрессивной системе оплаты труда (повышающий коэффициент – 1,8).

Задача 12. По имеющимся данным сформируйте фонд заработной платы и определите суммы удержаний на социальные нужды. На предприятии работает 1000 человек. Из них 20 человек - управленческий персонал. Численность рабочих составила (в процентах от общей численности): 1 разряда - 20%, 4 разряда - 25%, 5 разряда - 30%, 6 разряда - 25%. Часовая тарифная ставка управленческого персонала - 110 рублей,

рабочего 1 разряда - 60 рублей. Тарифные коэффициенты: 1 разряд = 1; 4 разряд = 1,375; 5 разряд = 1,575; 6 разряд = 1,865. Продолжительность рабочего дня - 8 часов, число рабочих дней в месяце - 25. Обязательные отчисления в ПФР – 22%, ФСС – 2,9%, ФОМС – 5,1%.

Задача 13. Рабочий в течение месяца обработал и сдал 350 изделий по 40 руб/шт и 150 изделий по 60 руб/шт. За это время было возвращено 8 изделий на доработку. В цехе действует шкала KPI за качество. Определите систему оплаты труда и заработок рабочего.

Таблица Шкала KPI за качество продукции

Количество случаев возврата	Размер премии (%) к сдельному заработку
0	40
1-5	35
6-10	25
11-20	15
Свыше 20	-

Задача 14. Наладчик обслуживает 4 станка со сменной производительностью 25 т каждый. Дневная тарифная ставка наладчика 20 руб. Основные рабочие выпустили 3500 т продукции. Определить заработок рабочего.

Деловая игра «Мотивация персонала» (интерактивная форма проведения занятия) (ПК-1)

Цель: развитие способностей в области анализа источников возникновения проблем с целью правильной и своевременной мотивации сотрудников.

Задание: проанализировать предлагаемые рабочие ситуации, сложившиеся в организации, обосновать их причины и источники возникновения, предложить способы мотивации сотрудников с целью разрешения ситуации с пользой для организации.

Ситуации:

1. Ценного специалиста по маркетингу переманивает конкурент.
2. Отдел-победитель внутрифирменного соревнования прошлого года в новом году занял предпоследнее место.
3. В плановом отделе в очередной раз возникают громкие скандалы между сотрудниками.
4. В отделе работают преимущественно женщины, межличностные отношения накалены.
5. Молодые сотрудники участвуют в НИР преимущественно на стороне.
6. Работники крупной корпорации противятся слиянию с другой крупной компанией.
7. Опытный специалист (более 10 лет стаж работы) хуже стал выполнять задания.

4.2 Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации

Вопросы к экзамену по дисциплине «Экономика труда»

1. Теоретические основы экономики труда: предмет и объект экономики труда; цель и задачи дисциплины
2. Связь экономики труда с другими научными дисциплинами. Методология экономики труда.

3. Экономические теории труда. Теории человеческого капитала
4. Трудовые ресурсы, их воспроизводство
5. Показатели воспроизводства населения и трудовых ресурсов
6. Трудовой потенциал общества и организации
7. Рынок труда как подсистема социально-трудовых отношений
8. Занятость и безработица на рынке труда
9. Государственная политика в области занятости
10. Рынок труда в России
11. Система организации труда
12. Нормирование труда
13. Условия труда
14. Эффективность труда: понятие, показатели
15. Производительность труда: понятие, измерение, факторы
16. Концепции заработной платы
17. Теоретические аспекты заработной платы: функции, виды и структура заработной платы
18. Формы и системы оплаты труда
19. Тарифная система. Элементы тарифной системы
20. Мотивация труда: понятие, цели, механизмы
21. Теории мотивации
22. Стимулирование трудовой деятельности
23. Структура доходов и расходов населения
24. Уровень и качество жизни населения
25. Государственная политика формирования и перераспределения доходов
26. Сущность социально-трудовых отношений
27. Социальное партнерство в сфере труда
28. Социальная политика: понятие, элементы, модели
29. Социальные стандарты и нормативы
30. Социальная защита и социальная помощь населению и работникам
31. Социальная политика в России
32. Понятие человеческих ресурсов. Современные научные подходы к управлению человеческими ресурсами.
33. Управление развитием человеческих ресурсов. Понятие и виды инвестиций в человеческий капитал
34. Проблемы подготовки кадров. Обучение и развитие работников. Формирование профессиональных компетенций, формирование конкурентоспособности работников

5. Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины

5.1 Основная литература

1. Рофе, Александр Иосифович. Экономика труда [Текст] учебник для студентов вузов, обучающихся по специальности "Экономика труда" и другим экономическим специальностям / А. И. Рофе. - 3-е изд., доп. и перераб. - Москва: КНОРУС, 2017. - 373 с. - (Бакалавриат). - Библиогр.: с. 372-373.

2. Скляревская, В. А. Экономика труда [Электронный ресурс] : учебник для бакалавров / В. А. Скляревская. - Москва : Дашков и К°, 2017. - 304 с. - https://e.lanbook.com/book/93449#authors
3. Алиев, И. М. Экономика труда [Электронный ресурс] : учебник и практикум для бакалавриата и магистратуры : в 2 ч. Ч. 2 / И. М. Алиев, Н. А. Горелов, Л. О. Ильина. - 3-е изд., перераб. и доп. - М. : Юрайт, 2017. - 228 с. - https://www.biblio-online.ru/book/A2117CFA-CA66-49B2-B64C-20F981005441.
4. Одегов, Ю. Г. Экономика труда: учебник и практикум для академического бакалавриата / Ю. Г. Одегов, Г. Г. Руденко. — 3-е изд., перераб. и доп. — М.: Издательство Юрайт, 2015. — 386 с. — (Серия: Бакалавр. Академический курс). — ISBN 978-5-9916-4950-6. — Режим доступа: www.biblio-online.ru/book/52C1BDCF-6C24-49C3-9072-8519F7450633

Для освоения дисциплины инвалидами и лицами с ограниченными возможностями здоровья имеются издания в электронном виде в электронно-библиотечных системах «Лань» и «Юрайт».

5.2 Дополнительная литература

1. Асалиев, Асали Магомедалиевич. Экономика труда [Электронный ресурс] : учебник / Асалиев А. М., Бычин В. Б., Бобков В. Н. ; под ред. А. М. Асалиева. - М. : ИНФРА-М, 2018. - 336 с. - http://znanium.com/catalog/product/965998.
2. Гелета, Игорь Викторович (КубГУ). Экономика и социология труда [Текст] : учебное пособие для студентов вузов, обучающихся по направлению подготовки 41.03.06 "Управление персоналом" / И. В. Гелета, А. В. Коваленко. - Ростов-на-Дону : Феникс, 2017. - 248 с. - (Высшее образование). - Библиогр.: с. 245-248. - ISBN 978-5-222-26906-0
3. Михалкина, Елена Владимировна. Экономика труда [Электронный ресурс] : учебник / Е. В. Михалкина, О. С. Белокрылова, Е. В. Фурса. - Москва : РИОР : ИНФРА-М, 2017. - 273 с. - http://znanium.com/catalog.php?bookinfo=773649.

5.3 Периодические издания

1. Вестник Финансового университета (http://www. vestnik.fa.ru
2. Вопросы экономики (http://vopreco.ru
3. Российский экономический журнал (http://rej.guu.ru)
4. Эксперт (http://www.expert.ru
5. Библиотека материалов по экономической тематике http://libertarium.ru/library
6. Материалы по социально-экономическому положению и развитию в России http://www.finansy.ru
7. Мониторинг экономических показателей. http://budgertf.ru
8. РосБизнесКонсалтинг (материалы аналитического и обзорного характера) http://www.rbc.ru

6. Интернет-ресурсы

htt://www.minzdravsoc.ru/labour
htt://www.trudvsem.ru/statistics
htt://www.gks.ru
htt://www.un/org/databases
htt://www.chelt.ru

htt://www.fmsrf/ru

7. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

Формы организации самостоятельной работы магистрантов разнообразны. Они включают в себя:

— изучение и систематизацию официальных государственных документов – законов, постановлений, указов, нормативно- инструкционных и справочных материалов с использованием информационно-поисковых систем "Консультант-плюс", "Гарант", глобальной сети "Интернет";

— изучение учебной, научной и методической литературы, материалов периодических изданий с привлечением электронных средств официальной, статистической, периодической и научной информации;

— подготовку эссе, написание и публикация статей в научных журналах;

— участие в работе студенческих конференций, комплексных научных исследованиях.

Основными видами самостоятельной работы без участия преподавателя являются:

— формирование и усвоение содержания разделов изучаемой дисциплины на базе рекомендованной учебной литературы, включая информационные образовательные ресурсы (электронные учебники, электронные библиотеки и др.);

— написание эссе и статей;

— подготовка к семинарам, их оформление;

— выполнение домашних заданий в виде решения отдельных задач, проведения типовых расчетов, расчетно-компьютерных и индивидуальных работ по отдельным разделам содержания дисциплин и т.д.

Написание эссе.

При подготовке эссе студенты самостоятельно изучают группу источников по определённой теме, которая, как правило, подробно не освещается на лекциях. Цель написания эссе – овладение навыками анализа и краткого изложения изученных материалов в соответствии с требованиями, предъявляемыми к научным отчетам. Основные этапы подготовки эссе:

- выбор темы;
- консультации научного руководителя;
- подготовка плана эссе;
- работа с источниками, сбор материала;
- написание текста эссе;
- оформление рукописи и предоставление ее научному руководителю;
- защита эссе.

Эссе – небольшая по объему самостоятельная письменная работа на тему, предложенную преподавателем соответствующей дисциплины. Роль этой формы самостоятельной работы особенно важна при формировании универсальных компетенций выпускника, предполагающих приобретение основ гуманитарных, социальных и экономических знаний. Эссе должно содержать чёткое изложение сути поставленной проблемы, включать самостоятельно проведенный анализ этой проблемы с использованием концепций и аналитического инструментария соответствующей дисциплины, выводы, обобщающие авторскую позицию по поставленной проблеме.

8. Современные профессиональные базы данных и информационные справочные системы

Обучающимся должен быть обеспечен доступ к современным профессиональным базам данных, профессиональным справочным и поисковым системам:

ЭБС «Университетская библиотека онлайн» www.biblioclub.ru

ЭБС «BOOK.ru» https://www.book.ru

ЭБС «Юрайт» http://www.biblio-online.ru

ЭБС Издательства «Лань» http://e.lanbook.com/
База данных рефератов и цитирования Scopus http://www.scopus.com/;
Университетская информационная система РОССИЯ (УИС Россия) http://uisrussia.msu.ru/;
Портал открытых данных Российской Федерации https://data.gov.ru
База открытых данных Министерства труда и социальной защиты РФ https://rosmintrud.ru/opendata
База данных профессиональных стандартов Министерства труда и социальной защиты РФ http://profstandart.rosmintrud.ru
База данных Научной электронный библиотеки eLIBRARY.RU https://elibrary.ru/
Базы данных Министерства экономического развития РФ http://economy.gov.ru
База данных Всероссийского института научной и технической информации (ВИНИТИ) РАН http://www2.viniti.ru/

9 Материально-техническая база, необходимая для осуществления образовательного процесса по дисциплине (модулю)

Для успешного освоения дисциплины, студент использует такие программные средства как: Microsoft Windows 8, 10, Microsoft Office Professional Plus.

При проведении занятий используются мультимедийные проекторы, электронные базы периодических изданий, комплекты библиотечного фонда. Имеется доступ в Интернет, используются пакеты прикладных профессиональных программ (ППП):

№	Вид работ	Материально-техническое обеспечение дисциплины (модуля) и оснащенность
1.	Занятия лекционного типа	Аудитории, оснащенные презентационной техникой (проектор, экран, ноутбук) и соответствующим программным обеспечением (Microsoft Office 2016). Ауд. 520А, 207Н, 208Н, 209Н, 212Н, 214Н, 201А, 205А, 4033Л, 4038Л, 4039Л, 5040Л, 5041Л, 5042Л, 5045Л, 5046Л
2.	Занятия семинарского типа	Аудитории А208Н, 202А, 210Н, 216Н, 513А, 514А, 515А, 516А, а также аудитории, оснащенные презентационной техникой (проектор, экран, ноутбук) и соответствующим программным обеспечением (Microsoft Office 2016). Ауд., 2026Л, 2027Л, 4034Л, 4035Л, 4036Л, 5043Л, 201Н, 202Н, 203Н, А203Н
3.	Групповые и индивидуальные консультации	Кафедра ЭПРиКМ ауд. 224, ауд. А208Н
4.	Текущий контроль, промежуточная аттестация	Аудитории, оснащенные презентационной техникой (проектор, экран, ноутбук) и соответствующим программным обеспечением (Microsoft Office 2016). Ауд. 520А, 207Н, 208Н, 209Н, 212Н, 214Н, 201А, 205А, А208Н, 202А, 210Н, 216Н, 513А, 514А, 515А, 516А, 2026Л, 2027Л, 4033Л, 4034Л, 4035Л, 4036Л, 4038Л, 4039Л, 5040Л, 5041Л, 5042Л, 5043Л, 5045Л, 5046Л, 201Н, 202Н, 203Н, А203Н
5.	Самостоятельная работа	Кабинет для самостоятельной работы, оснащенный компьютерной техникой с возможностью подключения к сети «Интернет», программой экранного увеличения и обеспеченный доступом в электронную информационно-образовательную среду университета Ауд.213А, 218А, 201Н, 202Н, 203Н, А203Н