

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

Т.А. Хагуров

подпись

2019 г.



РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Б1.В.ДВ.10.02 ПОЛИТИКА ДОХОДОВ И ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ

Направление подготовки: *38.03.01 «ЭКОНОМИКА»*

Направленность (профиль): *Экономика предприятий и организаций*

Программа подготовки: *академическая*

Форма обучения: *заочная*

Квалификация (степень): *бакалавр*

Краснодар 2019

1. Цели и задачи изучения дисциплины

1.1 Цель освоения дисциплины

Целью обучения бакалавров является углубленная теоретическая и практическая подготовка квалифицированных специалистов-бакалавров в сфере экономики социально-трудовой сферы; формирование у них углубленного комплекса знаний, умений и навыков по теории, методологии и практики в области политики доходов и заработной платы, социально-трудовых отношений, управления персоналом и эффективного использования трудовых ресурсов в условиях рыночной экономики, осознание необходимости формирования эффективной политики доходов и заработной платы, адекватной современным требованиям повышения качества жизни населения.

1.2. Задачи дисциплины

— Для достижения поставленной цели предполагается решить следующие задачи:

— углубить и всесторонне расширить знания и представления о социально-экономических категориях, качественных характеристиках трудового процесса и о функциях труда, раскрыть их взаимосвязь с современными концепциями, теоретическими подходами в сфере социально-трудовых отношений, в области оплаты труда;

— сформировать умения и навыки по грамотному использованию методик экономического анализа по формированию и эффективному использованию трудовых ресурсов; по регулированию трудовых процессов, по внедрению эффективных систем оплаты и премирования труда работников;

— научить своевременно и мобильно реагировать на негативные ситуации, возникающие в сфере социально-трудовых отношений, оплаты труда и своевременно корректировать их и предотвращать;

— уметь находить взаимосвязи, точки соприкосновения между экономическими, социальными, трудовыми и финансовыми процессами и выявлять возможности их эффективного сочетания при управлении персоналом в условиях модернизации экономики;

— четко представлять приоритетные направления развития науки о доходах и заработной платы и уметь использовать их при моделировании трудовых ситуаций и процессов в системе стимулирования труда персонала;

— грамотно и всесторонне использовать теоретические знания в научно-исследовательской работе по формированию эффективной политики доходов и заработной платы в экономике;

1.3 Место дисциплины в структуре образовательной программы

Дисциплина Б1.В.ДВ.10.02 Политика доходов и заработной платы относится к дисциплинам по выбору учебного плана и является дисциплиной направления подготовки: Экономика, профиля экономика организаций и предприятий. В процессе обучения бакалавры получают углубленные и обширные знания, у них формируются общекультурные и профессиональные компетенции. В ходе изучения дисциплины бакалавры приобретают опыт и навыки самостоятельной работы в области социально-трудовых отношений, оплаты труда и формирования доходов населения, умение использовать полученные теоретические знания и опыт, навыки в научно — исследовательской и практической деятельности.

Дисциплина базируется на знаниях, полученных при изучении таких учебных дисциплин, как: экономическая теория, математика, социология, рынок труда, экономика предприятия, макро и микро экономика, экономическая статистика, денежное обращение, право и др. Знания, полученные в результате освоения этих дисциплин являются базовыми, необходимыми для изучения специфики и особенностей развития трудовых процессов и закономерностей труда, социально-трудовых отношений в современной России.

Приобретенные знания, умения, навыки и опыт по политике доходов и заработной платы необходимы для успешного освоения профессионального цикла: управление персоналом, кадровый аутсорсинг, мотивация и стимулирование труда, экономико—правовое регулирование трудовых отношений и др.

1.4 Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы.

Изучение данной учебной дисциплины направлено на формирование у обучающихся общекультурных/общепрофессиональных/профессиональных компетенций (ПК–5, ПК–17)

/п	Индекс компетенции	Содержание компетенции (или ее части)	В результате изучения учебной дисциплины обучающиеся должны		
			знать	уметь	владеть
	ПК–5	Способностью анализировать и интерпретировать финансовую, бухгалтерскую и иную информацию, содержащуюся в отчетности	Основные формы бухгалтерского учета и финансовой отчетности; виды и приемы экономического анализа, проводимого с	Собирать и обрабатывать информацию и заполнять формы бухгалтерской и финансовой отчетности; исследовать и интерпретировать бухгалтерскую	Методикам и навыками экономического анализа и формулирования выводов для принятия управленческих решений по эффективизации

		предприятий различных форм собственности, организаций, ведомств и т.д. и использовать полученные сведения для принятия управленческих решений	использование м финансовых и бухгалтерских данных для принятия управленческих решений, по разработке систем оплаты труда	и финансовую информацию для дальнейшего анализа и получения результатов по формированию политики доходов и заработной платы	систем стимулирования работников
	ПК-17	Способность отражать на счетах бухгалтерского учета результаты хозяйственной деятельности за отчетный период, составлять формы бухгалтерской и статистической отчетности, налоговые декларации	Цели и задачи хозяйственной деятельности предприятия; формы бухгалтерской и статистической отчетности, необходимых для анализа системы оплаты труда, виды и порядок заполнения налоговых деклараций	Составлять формы бухгалтерской и статистической отчетности, налоговые декларации; анализировать экономическое состояние предприятия на основе использования счетов бухгалтерского учета и получения результатов для решения управленческих задач, регулирования системы оплаты труда и премирования	Методикам и отражения статистической и оперативной информации в отчетности по хозяйственной деятельности предприятия; по заполнению налоговой декларации

2. Структура и содержание дисциплины

2.1 Распределение трудоемкости дисциплины по видам работ

Общая трудоемкость дисциплины составляет 2 зачетные единицы (72 часа).
Распределение по видам работ представлено в таблице
(для студентов ЗФО)

Вид учебной работы	Всего часов	Семестры (часы)			
		7	-	-	-
Контактная работа, в том числе:					
Аудиторные занятия (всего)	10	10	-	-	-

Занятия лекционного типа	4	4	-	-	-
Занятия семинарского типа (семинары)	6	6	-	-	-
Иная контактная работа:					
Контроль самостоятельной работы	–	–	-	-	-
Промежуточная аттестация (ИКР)	0,2	0,2	-	-	-
Самостоятельная работа, в том числе:					
Курсовая работа	-	-	-	-	-
Проработка учебного (теоретического) материала	20	20	-	-	-
Выполнение индивидуальных заданий (подготовка сообщений, презентаций)	28	28	-	-	-
Реферат	10	10	-	-	-
Подготовка к текущему контролю	3,8	3,8	-	-	-
Общая трудоемкость (час.): в том числе контактная работа зачетных единиц	72 10,2 2	72 10,2 2	-	-	-

2.2 Структура дисциплины:

Распределение видов учебной работы и их трудоемкости по разделам дисциплины.

Разделы (темы) дисциплины, изучаемые в 7 семестре (очная форма)

№ раз дела	Наименование разделов (тем)	Количество часов			
		Всего	Аудиторная работа		Внеаудиторная работа
			Л	ПЗ	
1	Теоретические основы политики доходов и заработной платы	10	2	2	6
2	Многообразие форм и источников доходов. Дифференциация доходов	10	2	2	6
3	Распределение и перераспределение доходов: теоретические подходы	12	–	2	10
4	Теории и функции благосостояния населения	10	–	–	10
5.	Заработная плата	10	–	–	10
6	Уровень и качество	10	–	–	10

	жизни.				
7	Социальная политика и социальная защита населения	6	–	–	6
	Итого по дисциплине:		4	6	58

2.3 Содержание разделов (тем) дисциплины

2.3.1 Занятие лекционного типа

Наименование раздела (темы)	Содержание раздела (темы)	Форма текущего контроля
Теоретические основы политики доходов и заработной платы	Основные теории доходов и богатства. Принципы и функции формирования доходов. Основные теории и концепции заработной платы. Функции заработной платы. Теории минимального фонда заработной платы. Понятие заработной платы в трудовой теории и теории факторов производства. Кейнсианский подход к заработной плате и др.	Контрольные вопросы
Многообразие форм и источников доходов. Дифференциация доходов	Характеристика форм и источников доходов: заработная плата, доходы от собственности, рента, процент, прибыль и др. Принцип дифференциации в доходах населения. Коэффициенты Джини, фондов и д	Контрольные вопросы
Распределение и перераспределение доходов: теоретические подходы	Теоретические подходы в распределении и перераспределении доходов: динамичный и статичный. Модели справедливости соответствующие этим подходам. Уравнительное распределение и рыночное.	Контрольные вопросы
Теории и функции благосостояния населения	Фундаментальные теоремы общественного благосостояния. Функции благосостояния: Роулсианская, Бентамианская. Эгалитаризм.	Контрольные вопросы

2.3.2 Занятия семинарского типа

Наименование раздела (темы)	Тематика практических занятий (семинаров)	Форма текущего контроля
Теоретические основы политики доходов и заработной платы	Основные теории и концепции заработной платы: из ФОС: 1. Проверочные вопросы из ФОС, тема 1, 1-11 вопрос, обсуждение;	Тестирование, решение задач, составление схем
Многообразие форм и источников доходов. Дифференциация доходов	Проблемы дифференциации доходов : из ФОС 1. Проверочные вопросы из ФОС, тема 2, 1-9 вопрос;	Тестирование, решение задач, составление схем

		2.Обсуждение ситуаций и составление логических схем.	
	Распределение и перераспределение доходов: теоретические подходы	Формирование доходов и заработной платы работников: из ФОС 1.Проверочные вопросы из т.3; 6-10 вопрос; т.4; 1-12 вопрос; 2.Ситуационная задача.	Решение задач
	Теории и функции благосостояния населения	Теоретические подходы к моделированию современных форм оплаты труда: из ФОС 1.Проверочные вопросы из ФОС; т.5; 1-13 вопрос; 2.Контрольная работа (задания предоставлены в ФОС)	Решение задач
	Заработная плата	Разработка модели заработной платы из ФОС: 1.Обсуждение темы; 3.Поэлементное планирование фонда оплаты труда на предприятии — практическое задание.	Разработка схемы и алгоритма модели зарплаты

2.3.3 Выполнение курсовой работы не предусмотрено

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

№ п/п	Вид СР	Перечень учебно-методического обеспечения дисциплины по выполнению самостоятельной работы
1	Изучение теоретического материала	«Методические указания к занятиям лекционного и семинарского типа» составлены в соответствии с требованиями ФГОС ВО по 27 и 38 УГСН, утв. на заседании Совета экономического факультета ФГБОУ ВО «КубГУ», протокол №8 от 29 июня 2017 г.
2	Изучение методик и подготовка к решению задач	«Методические указания по выполнению самостоятельной работы обучающегося» составлены в соответствии с требованиями ФГОС ВО по 27 и 38 УГСН, утв. на заседании Совета экономического факультета ФГБОУ ВО «КубГУ», протокол №8 от 29 июня 2017 г.
3	Разработка модели оплаты труда и премирования работников. Презентация модели	«Методические указания по выполнению самостоятельной работы обучающегося» составлены в соответствии с требованиями ФГОС ВО по 27 и 38 УГСН, утв. на заседании Совета экономического

		факультета ФГБОУ ВО «КубГУ», протокол №8 от 29 июня 2017 г.
--	--	---

Для лиц с ограниченными возможностями здоровья, используются издания в электронном виде в ЭБС КубГУ, а также «Лань», «Юрайт».

Процедура оценивания результатов обучения инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья по дисциплине предусматривает предоставление информации в формах, адаптированных к ограничениям их здоровья и восприятия информации.

Учебно–методические материалы для самостоятельной работы **обучающихся инвалидов и студентов с ограниченными возможностями здоровья** предоставляются в формах, соответствующих их уровню здоровья и ограниченными возможностями восприятия необходимой информации:

- формы общения с лицами с нарушением опорно–двигательного аппарата:
 - в большей степени с использованием интернета, электронной почты;
 - в печатной форме;

с нарушением зрения:

- в форме электронного документа;
- в печатной форме с увеличенным и выделенным шрифтом
- с использованием синтезатора голоса;

С нарушением слуха:

- в печатной и электронной форме и др.

3. Образовательные технологии

Сем естр	Виды занятий	Используемые интерактивные образовательные технологии	Коли чество часов- всего	В том числе в интерактивной форме
7	Лекции	1.Мультимедийные средства 2.Направленная дискуссия 3.Мозговой штурм	16	2 5 1
7	Семинары	1.Групповые дискуссии 2.Обсуждение докладов, рефератов, эссе 3.Индивидуальные консультации для студентов с ОВЗ 4.Творческие задания	16	4 3 1

Для студентов с ограниченными возможностями здоровья проводятся индивидуальные консультации .

4. Оценочные средства для текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации.

4.1 Фонд оценочных средств для проведения текущего контроля

Учебно–методические материалы для самостоятельной работы *обучающихся инвалидов и студентов с ограниченными возможностями здоровья* предоставляются в формах, соответствующих их уровню здоровья и ограниченными возможностями восприятия необходимой информации:

– формы общения с лицами *с нарушением опорно–двигательного аппарата:*

– в большей степени с использованием личного кабинета;

– в печатной форме;

с нарушением зрения:

– в форме электронного документа;

– в печатной форме с увеличенным и выделенным шрифтом;

С нарушением слуха:

– в печатной и электронной форме и др.

По теме «Теоретические основы политики доходов заработной платы » (ПК–5; ПК–17) предлагается решение задач, тестов и составление схем.

Тесты – выберите правильный ответ:

Парадигма экономики труда, базирующаяся на трудовой теории стоимости, подчеркивает:

а) ведущую роль труда в развитии человека и общества;

б) приоритет орудий труда и НТП;

в) равнозначность факторов производства.

Парадигма экономики труда, основанная на теории факторов производства, утверждает, что:

А) труд играет ведущую роль в процессе создания благ;

Б) каждый из факторов производства, участвуя в процессе производства, создает соответствующую ему часть стоимости;

В) в процессе развития рыночной экономики только средства и предметы труда создают стоимость товара.

Что не относится к функциям общественного труда (по Чангли):

- А) труд как создатель общества;
- Б) труд как создатель богатства;
- В) труд как создатель человека;
- Г) труд как способ удовлетворения человеческих потребностей;
- Д) законотворческая функция;
- Е) свободотворческая функция.

Как соотносится понятие «труд» с категориями «деятельность» и «работа»:

- А) труд – это целесообразная деятельность;
- Б) труд – это работа;
- В) труд – взаимосвязанные и самостоятельные социально–экономические категории;
- Г) никак не соотносится.

В процесс труда в качестве элементов не включаются:

- А) предметы труда;
- Б) средства труда;
- В) сам труд;
- Г) результаты труда.

Первая парадигма экономики труда базируется на трудовой теории стоимости, ее создателями являются:

- А) Гомер, Аристотель, Сократ, Платон;
- Б) А. Маршалл, Ж.Б.Сэй, Д. Кларк, Д. Милль;
- В) У. Петти, А. Смит, Д. Рикардо, К. Маркс.

Вторая парадигма экономики труда основывается на теории факторов производства, ее создателями являются:

- А) Д. Милль, Ж.Б. Сэй, У. Джевонс, А. Маршалл;
- Б) У. Петти, А. Смит, Д. Рикардо, К. Маркс;
- В) Аристотель, Сократ, Платон, Гомер.

Что нельзя отнести к формам управления трудом:

- А) государственные формы;
- Б) договорные формы;
- В) формы общественной активности субъектов управления

Составьте схемы: «Основные теории заработной платы»,

ПК–5– умеет анализировать необходимую информацию;

ПК–17– способен отражать на счетах бухучета данные, заполнять формы.

По темам 3,4 предлагается решить задачи , тесты.

Тесты – Выберите правильный ответ:

Демографическая ситуация в настоящее время в РФ:

- А) благоприятная, отмечается прирост населения;
- Б) неблагоприятная, отмечается падение темпов роста рождаемости;
- В) нет ни прироста, ни убыли населения.

К типам воспроизводства населения и трудовых ресурсов относятся:

- А) экстенсивный и интенсивный;
- Б) эффективный, интенсивный;
- В) прогрессивный, рациональный.

Структура кадров предприятия характеризуется:

- А) удельным весом рабочих в общей численности работников;
- Б) соотношением различных категорий работников в их общей численности;
- В) среднесписочной численностью работающих на предприятии.

По индивидуальным заданиям выполняются аналитические работы по использованию фонда оплаты труда на конкретном предприятии (ПК–17)

Планируется выполнение практического задания – разработка современной модели оплаты труда работников и системы премирования на предприятии (ПК–5, ПК–17)

Тесты – Выберите правильный ответ:

Общий коэффициент оборота кадров исчисляется как отношение:

- А) числа принятых лиц к среднесписочной численности работающих;
- Б) числа уволенных лиц к среднесписочной численности работников;
- В) количество принятых и уволенных лиц к среднесписочной численности работающих.

Уровень текучести кадров на предприятии определяется как отношение числа работников:

- А) уволенных в связи с переводом на другую работу к среднесписочной численности работников;
- Б) уволенных по собственному желанию за прогул, нарушение трудовой дисциплины к среднесписочной численности персонала организации;
- В) уволенных в связи с избранием депутатом в Законодательное собрание.

К инвестициям в человеческий капитал не относятся:

- А) расходы на образование;
- Б) затраты на поддержание и улучшение здоровья;
- В) затраты на отдых;
- Г) расходы на приобретение жилья;
- Д) затраты, связанные с поиском работы.

Человеческий капитал представляет собой единство составляющих:

- А) здоровья, образования и культуры;
- Б) здоровья, сбережений и нравственности;
- В) образования, высоких доходов и здоровья.

К рентным формам доходов владельцев человеческого капитала не относится:

- А) статусный доход;
- Б) инновационный доход;
- В) арендный доход.

Задачи

Численность населения на начало года равна 8200 тыс. чел., на конец – 8050. Среднегодовой коэффициент безработицы составляет 1,5% от общего числа жителей и 3,0% от активного населения. Коэффициент рождаемости равен 19 промилле, а коэффициент смертности – 6 промилле.

Определить: активное население и коэффициент активности населения; число родившихся и умерших; абсолютный, естественный и механический прирост; коэффициент занятости для активного и всего населения.

Имеются следующие условные данные:

Показатели	2010 г.	2016 г.
Численность населения региона, млн. чел.	6600	6630
Численность трудоспособного населения в трудоспособном возрасте, млн. чел.	3100	3200
Численность занятого населения за пределами трудоспособного возраста, млн. чел.	54	57
Численность занятого населения в трудоспособном возрасте, млн. чел.	2705	2730
Численность безработных, млн. чел.	58	70

Определить: показатели численности и динамики трудового потенциала (трудовых ресурсов), занятого населения, активного населения. Темпы роста показателей.

Используя данные, рассчитать показатели естественного и механического движения населения (тыс. чел.), коэффициент активности населения, коэффициенты активности для активного и всего населения:

Численность на 01.01.2010 г. – 2050

01.03.2010 г. – 2100

01.05.2010 г. – 2200

01.07.2010 г. – 2300

01.10.2010 г. – 2400

01.01.2011 г. – 2300.

Тесты :

Европейской (континентальной) модели трудовых отношений свойственны следующие черты:

А) высокий уровень правовой защищенности, жесткие нормы трудового права, сильные профсоюзы, отраслевое тарифное регулирование;

Б) децентрализация законодательства о занятости, свобода работодателя в отношении найма и увольнения, коллективно–договорное регулирование на уровне фирмы;

В) действует система «пожизненного найма», чем дольше проработал человек в фирме, тем выше заработная плата, широко распространен внутрифирменный патриотизм.

Какая характерная черта не свойственна японской модели трудовых отношений:

А) заработная плата и размер социальных льгот находятся в прямопропорциональной зависимости от продолжительности работы в фирме;

Б) высокая текучесть кадров;

В) развитой внутренний рынок труда: работники повышают квалификацию во внутрифирменных службах и строго по плану перемещаются на новые рабочие места.

К основным проблемам российского рынка труда не относится:

А) низкая цена труда;

Б) высокие потребности населения;

В) дифференциация доходов населения;

Д) рост эмиграции высококвалифицированных специалистов.

К субъектам рынка труда относятся:

А) юридические работники, государственные служащие, торгово–промышленная палата;

Б) наемные работники, работодатели, государство;

В) аудиторы, безработные, нотариальные конторы.

К функциям инфраструктуры рынка труда не относится:

А) подготовка и переподготовка кадров;

Б) осуществление контактов между продавцом и покупателем рабочей силы;

В) обязательное вмешательство правоохранительных органов в процесс заключения сделок.

Дискриминация на рынке труда может возникнуть на основе:

- А) различной склонности к дискриминации работников предприятия;
- Б) неодинаковой доступности к профессии разных категорий работников;
- В) всего перечисленного.

По видам дискриминации на рынке труда можно отнести дискриминацию :

- А) в заработной плате;
- Б) по условиям труда;
- В) при найме на работу и увольнении с работы;
- Г) при продвижении по службе;
- Д) все перечисленное.

Уровень профессиональной сегрегации измеряется с помощью индекса:

- А) Пааше;
- Б) Джини;
- В) Дункана.

Основоположником исследований дискриминации на рынке труда является:

- А) А. Маршалл;
- Б) А. Пигу;
- В) М. Фридмен;
- Г) Г. Беккер.

В современной России основными формами дискриминации на рынке труда являются:

- А) гендерная; по возрасту; этническая; иммигрантская;
- Б) по возрасту; по уровню оплаты; по вероисповеданию;
- В) по месту жительства; по уровню доходов; по уровню владения русским языком.

Уровень безработицы определяется как:

- А) доля численности безработных в общей численности населения страны;
- Б) удельный вес численности безработных к численности экономически активного населения;

- В) отношение числа безработных к численности занятых в экономике.

Полная занятость характеризуется показателем продолжительности рабочей недели, равным:

- А) 39 часов;
- Б) 40 часов;
- В) 43 часа;
- Г) 41 час;
- Д) 44 часа.

Естественная безработица – это:

А) совокупность тех форм безработицы, которые не устранимы и предполагают долговременное устойчивое равновесие на рынке труда;

Б) совокупность параметров рынка труда, характеризующих ситуацию превышения предложения труда над спросом на него;

В) временное несоответствие числа ищущих работу над вакантным числом рабочих мест.

По критерию «степени соответствия потребностям экономики и человека» нельзя отнести:

А) продуктивную занятость;

Б) иррациональную занятость;

В) эффективную занятость;

Г) оптимальную занятость.

Задача . Имеются следующие данные по РФ (Россия в цифрах 2016. Краткий статистический сборник. М., 2016):

Показатели	2001 г.	2014 г.	2016 г.
Общая численность населения, тыс. чел.	146304	142754	142009
В том числе до 15 лет	25918	21245	20824
15–64 года	202226	101636	101596
65 более	18159	19873	19589
Среднегодовая численность занятых в экономике	65071	67174	68458
Безработные	7060	4999	5289

Определите:

А) численность активного населения;

Б) коэффициенты занятости и безработицы для активного населения;

В) коэффициенты активного населения;

Г) коэффициенты занятости трудоспособного населения, коэффициенты численности и общей нагрузки на трудоспособное население.

3. Составьте структурно–логическую схему: «Человеческий капитал», «Формы и системы заработной платы»

ПК–5– умеет анализировать и интерпретировать информацию и использовать ее для принятия управленческих решений;

ПК-17– способен отражать на счетах бухучета результаты хозяйственной деятельности.

По теме « Функции общественного благосостояния » предлагается представить эссе. (ПК-5)

Тесты – Выберите правильный ответ:

- А) рост цен на выпускаемую продукцию;
- Б) повышение затрат на производство и реализацию продукции;
- В) рост заработной платы производственных рабочих;

Имеются следующие условные данные по экономике:

Сектор	Численность занятых, тыс. чел.		ВВП в текущих ценах, млрд. р.			Индекс цен ВВП
	2006 г.	2016 г.		2006 г.	2016 г.	
Первичный	100	150		4000	4500	1,05
Вторичный	300	500		20000	25000	1,03
Третичный	200	300		8000	14000	1,06
Итого	600	950		32000	43500	1,0415

Рассчитайте:

- А) ВВП за 2016 г. в сопоставимых ценах;
- Б) индивидуальные и сводные индексы динамики численности работников, физического объема ВВП и стоимости ВВП;
- В) уровни производительности труда по секторам экономики и в целом;
- Г) индивидуальные индексы производительности труда;
- Д) прирост ВВП в сопоставимых ценах за счет изменения численности занятых и за счет роста производительности труда.

2. Используя данные таблицы, рассчитайте: а) индивидуальные соотношения уровней производительности труда по предприятиям А и В; б) соотношение уровней производительности труда по структуре производства предприятия А и В и среднегеометрическое соотношение.

Вид продукта	Предприятие А		Предприятие В		Цена, р/
	Кол-во	Затраты	Кол-во	Затраты	

	продукции, шт.	времени, тыс. чел.	продукции, шт.	времени, тыс. чел.	шт.
1	200	200	300	150	2,0
2	400	300	200	220	4,0
3	200	400	450	500	6,0
итого	х	900	х	870	–

Имеются следующие статистические данные по экономике за 2009–2015 гг.:

Отрасль	Численность занятых, тыс. чел.		ВВП, млрд. р.	
	2009 г.	2015 г.	2009 г.	2015 г.
Сельское хозяйство	6925	6669	1940,5	2602,7
Промышленность	14317	14220	2061,3	23559
Строительство	5274	5530	3293,3	4528,1
Торговля, гостиницы, рестораны	12973	13416	4666,3	4898,5
Транспорт, связь	5450	5440	4538,0	5668,5
Сфера услуг	18237	23002	3718,6	4792,6

Определить: а) производительность труда за указанные годы; б) отраслевые индексы производительности труда; в) общий прирост ВВП по отраслям экономики и в целом; г) прирост ВВП за счет изменения численности занятых и за счет производительности труда.

- В базисном периоде затраты времени на единицу продукции составило 20 мин., проведение организационно–технических мероприятий позволило в плановом периоде снизить затраты времени на единицу продукции до 15 мин. Определить, насколько повысится производительность труда за счет снижения затрат времени на единицу продукции.

- За счет сокращения административно–управленческого и обслуживающего персонала и перехода предприятия на бесцеховую структуру управления удельный вес основных рабочих в общей численности увеличился с 40 до 50%. Определить общий рост производительности труда при условии, что производительность труда основных рабочих повысится на 5%.

- Объем производства продукции в плановом периоде намечено увеличить на 8,8%, удельный вес численности основных рабочих в общей численности персонала возрастет с 45 до 48%. Определить рост производительности труда.

- Внедрение организационно–технических мероприятий на предприятии позволит сократить в планируемом году потери рабочего времени с 5 до 2,5%, трудоемкость программы снизить на 5%, полезный фонд рабочего времени увеличить с 1800 до 1820 ч.

По теме «Заработная плата» и «Доходы населения» (ПК–17) предполагается выполнение индивидуального задания по разработке модели зарплаты. Кроме того проводится тестирование.

Тесты – Выберите правильные ответы:

Теория «минимума средств существования» была предложена:

- А) К. Марксом;
- Б) А. Маршаллом;
- В) У. Петти;
- Г) А. Смитом;
- Д) Д Рикардо.

Представители, какой теории исходят из того, что величина заработной платы наемных работников определяется величиной предельной производительности факторов производства:

- А) марксизм;
- Б) маржинализм;
- В) кейнсианство

Заработная плата выполняет следующие основные функции:

- А) воспроизводственную;
- Б) стимулирующую;
- В) распределительную;
- Г) регулирующую.

Минимальный размер оплаты труда регулируется с учетом:

- А) экономического развития;
- Б) уровня производительности труда;
- В) уровня средней заработной платы;
- Г) величины минимального потребительского бюджета;
- Д) объема налоговых поступлений в бюджет.

Основными элементами тарифной системы являются:

- А) тарифно–квалификационные справочники;
- Б) тарифная сетка;
- В) тарифные коэффициенты;
- Г) система премирования;
- Е) тарифная ставка.

Единая тарифная сетка имеет:

- А) 24 разряда;
- Б) 18 разрядов;
- В) 16 разрядов.

Бестарифная модель оплаты труда предполагает, что:

- А) первичным является фонд заработной платы, а вторичным– индивидуальный заработок работника;
- Б) первичным является заработок работника, а производным – фонд оплаты труда;
- В) заработок работника и фонд оплаты труда – равнозначны.

Сдельная форма оплаты труда в качестве основного измерителя труда использует:

- А) количество отработанного работником времени;
- Б) объем произведенной продукции или оказание услуг;
- В) и то и другое.

При какой системе оплаты труда заработок рабочего растет быстрее, чем его выработка:

- А) при сдельно–премиальной;
- Б) при сдельно–прогрессивной;
- В) при повременно–премиальной.

Какая система коллективного премирования экономически целесообразна на предприятиях, где в структуре себестоимости преобладает заработная плата:

- А) Раккера;
- Б) Импрошейра;
- В) Скэнлона.

Какие системы премирования могут быть как индивидуальными, так и коллективными:

- А) всефакторные;
- Б) многофакторные;
- В) однофакторные.

Система участия работников в прибыли на основе отношений собственности включает:

А) системы предоставления своим рабочим акций предприятия;

Б) системы участия в прибыли в зависимости от продуктивности;

В) системы бонусов;

Г) системы совладения активами предприятия при посредстве инвестиционных фондов;

Д) системы стимулирования конкретных объемов работ.

Задачи

Определите: 1) среднюю часовую ставку заработной платы; 2) динамику часовых ставок стоимости рабочей силы по отраслям и общую; в) относительные величины сравнения стоимости рабочей силы в производстве продуктов питания и моющих средств, используя нижеприведенные данные:

Показатели	2009 г.		2016 г.	
	Численность работников, тыс. чел.	Часовая ставка, р.	Численность работников, тыс. чел.	Часовая ставка, р.
Моющие средства	400	20	500	22
Продукты питания	950	10	980	12
Алкогольная продукция	210	16	200	16
Парфюмерная продукция	150	15	140	16
Итого	1710	х	1820	х

Имеются следующие статистические данные по РФ:

Показатели	2004 г.	2005 г.	2006 г.	2009 г.	2015 г.
Индекс потребительских цен, %	111,7	110,9	109,0	111,9	113,3
Средняя номинальная зарплата работников, р./мес.	6739,5	8554,9	10633,9	13593,4	17226,3

Рассчитайте: а) размер реальной зарплаты; б) динамику номинальной и реальной зарплаты; в) сделайте выводы.

Фонд заработной платы на предприятии в базисном периоде составил 8600 тыс. р. Рассчитайте годовой плановый фонд заработной платы, если в планируемом периоде объем производства продукции возрастет на 8,8%, производительность труда – на 7,2%, а средняя заработная плата – на 2,6%.

На предприятии один агрегат обслуживает бригада из шести человек. Сдельный заработок бригады в месяц по тарифу составляет 81150 р. Доплата за изготовление продукции без дефектов и брака – 8% к тарифу. Премии по положению о премировании определены в размере 30% к тарифу. Доплата бригадиру за руководство бригадой составляет 10% тарифной ставки (15000 р.). Определите общий размер заработной платы рабочих бригады с учетом доплат и премий.

Рассчитайте соотношение роста производительности труда и средней заработной платы, используя следующие статистические данные по РФ:

Показатели	2009 г.	2016 г.
Валовой внутренний продукт, млрд. р.	33111	41668
Среднегодовая численность занятых в экономике, тыс. чел.	68019	68458
Оплата труда, млрд. р.	11095	14151

Кондитерской фабрике по бизнес-плану установлен фонд оплаты труда в размере 85800 тыс. р. Определите абсолютную и относительную экономию (перерасход фонда оплаты труда), если известно, что производственная программа выполнена на 103%. Норматив расчета средств на заработную плату равен 0,5.

Составьте структурно-логические схемы: «Теории заработной платы», «Заработная плата: виды, формы и системы», «Доплаты и надбавки к заработной плате»(ПК–5, 17)

По теме «Доходы и расходы населения. Уровень и качество жизни»(ПК– 5; ПК–17)» планируется провести мониторинг уровня и качества жизни населения края с последующими выводами и разработкой мероприятий по повышению уровня и улучшению качества жизни (ПК–5, 17).

Тесты – Выберите правильный ответ:

К факторным доходам нельзя отнести:

- А) заработную плату;
- Б) ссудный процент;

В) пенсию;

Г) прибыль;

Д) земельную ренту.

К трудовым доходам относят:

А) доходы от собственности;

Б) дивиденды;

В) заработную плату;

Г) прибыль.

Чем меньше отношение заработной платы к доходности (рентной оценке) капитала, тем:

А) меньше оптимальный уровень отношения предельного продукта труда к предельному продукту капитала;

Б) больше оптимальный уровень отношения предельного продукта труда к предельному продукту капитала;

В) больше достигается равенство между ними.

Особенностью социализированных доходов является то, что они:

А) напрямую связаны с инициативной деятельностью владельцев факторов производства;

Б) предполагают распределение через социальные фонды общества;

В) формируются на предприятии.

Развитие социальных фондов способствует:

А) повышению благосостояния всего населения;

Б) повышению уровня жизни малообеспеченных семей;

В) снижению уровня доходов самых богатых семей.

Распределение через социальные фонды осуществляется с помощью следующих трех способов:

А) бесплатное образование и здравоохранение;

Б) предоставление социальной помощи малообеспеченным гражданам;

В) пенсии, пособия по временной нетрудоспособности;

Г) предоставление льгот в зависимости от заработка.

Самофинансирование социальных расходов осуществляется в следующих формах:

А) распределительной;

Б) стимулирующей;

В) накопительной.

Что включает в показатели доходов населения международная статистика:

- А) все виды денежных поступлений;
- Б) все виды натуральных поступлений;
- В) все ответы верны.

Отличительной особенностью социальных налогов является:

- А) жесткая целевая направленность;
- Б) максимальная собираемость налогов;
- В) минимальный теневой сектор работодателей.

В каких формах осуществляется финансирование социальных расходов:

- А) механизма социального партнерства;
- Б) механизма социальных трансфертов;
- В) определения доли от дохода экспорта нефти и газа.

Задачи

Используя статистические данные за 2009–2016 гг. по РФ:

Показатели	2009 г.	2016 г.
Численность населения, млн. чел.	142,0	141,9
Денежные доходы, млрд. р.	21311,4	25561,2
Индекс потребительских цен, %	111,9	113,3
Сбережения, млрд. р.	3060	3117
Общая жилая площадь, млн. кв.м	118	119
Число холодильников на 100 домохозяйств, шт.	144	149
Число легковых автомобилей на 100 домохозяйств, шт.	35	40

Определите: 1) номинальные и реальные доходы на душу населения и их динамику; 2) жилую площадь в расчете на одного человека и ее динамику;

3) динамику предметов длительного пользования в расчете на домохозяйство.

2. На основании представленных статистических данных по РФ и некоторых регионах Южного Федерального Округа на 2015 год:

Регионы	Численность населения (тыс. чел.)	Среднегодовая численность занятых (тыс. чел.)	Среднедушевые денежные доходы (в м–ц)	Среднедушевые денежные расходы (в м–ц)	Индекс потребительских цен

Российская Федерация	141904,0	68019,2	15135,8	15111,2	113,3
Республика Адыгея	442,8	153,2	7875,7	6809,8	115,1
Республика Дагестан	2711,7	906,4	11354,0	9508,2	115,7
Республика Ингушетия	508,1	65,5	7008,0	2538,8	116,9
Республика Калмыкия	284,0	115,7	5662,2	1716,9	116,1
Краснодарский край	5141,9	2237,3	12134,3	13699,4	113,1
Ставропольский край	2707,3	1208,3	10286,7	11411,6	115,1
Ростовская область	4241,8	1915,1	12041,4	12814,2	114,1
Волгоградская область	2598,9	1258,4	11045,0	10841,9	113,1

Рассчитайте: 1) реальные среднедушевые денежные доходы; 2) сравните показатели Краснодарского края и Ростовской области, сделайте выводы.

3. Имеются следующие данные о динамике индекса расходов на конечное потребление и индекса потребительских цен в различных странах (2000 г. = 100,0).

Страна	Индекс расходов на конечное потребление домашних хозяйств		Индекс потребительских цен	
	2012 г.	2014 г.	2012 г.	2014 г.
Россия	219,8	225,9	270,0	272,5
Беларусь	250,1	265	501,3	512
Бельгия	107,2	109	115,0	115
Болгария	151,3	150	148,3	151
Венгрия	135,4	138	144,2	149
Германия	103,1	102	112,1	113

Италия	105,0	106	114,4	117
Канада	123,0	127	115,1	117
Великобритания	124,3	122	123,2	121
США	121,1	122	119,6	120
Япония	106,3	108	100,1	98

Рассчитайте: показатели динамики цен.

Рассчитайте недостающие показатели. Проанализируйте их и сделайте выводы.

Показатели	2000 г.	2005 г.	2016 г.
Среднемесячная номинальная начисленная заработная плата работников (р.)	2223,4	8554,9	17226,3
Индекс потребительских цен, %	120,2	110,9	113,3
Реальная заработная плата (р.)			
Величина прожиточного минимума (р. в м–ц)	1210	3018	4559
Минимальный размер оплаты труда (МРОТ)	107,8	746,7	2300
Соотношение МРОТ с величиной прожиточного минимума, %			
Соотношение среднемесячной номинальной начисленной заработной платы с величиной прожиточного минимума, %			

Составьте структурно–логические схемы: «Виды доходов», «Упрощенная структура потребительской корзины», «Статьи расходов семейного бюджета»

ПК–5– умеет собирать, обрабатывать и анализировать информацию, использовать ее для принятия управленческих решений;

ПК–17– может отражать на счетах бухгалтерского учета результаты хозяйственной деятельности, знает содержание налоговой декларации.

4.2 Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации

Вопросы для подготовки к зачету

1. Теоретические основы политики доходов и заработной платы.
2. Доходы населения: понятие, формы, источники
3. Дифференциация доходов населения
4. Функции общественного благосостояния
5. Теоретические подходы к распределению доходов
6. Модели справедливости при распределении доходов
7. Функции и принципы организации оплаты труда.
8. Трактовка заработной платы в теориях «минимума средств существования» и «фонда заработной платы»
9. Заработная плата в марксистской теории и теории «фактора производства»
10. Кейнсианская теория заработной платы
11. Особенности организации оплаты труда в плановой экономике
12. Трансформация системы оплаты труда в рыночных условиях.
13. Производительность труда и заработная плата
14. Методика расчета соотношения темпов роста производительности труда и заработной платы.
15. Особенности организации оплаты труда в бюджетных и внебюджетных секторах.
16. Сущность бестарифной системы оплаты труда.
17. Сдельная форма оплаты труда, ее основные системы
18. Повременная форма оплаты труда, ее разновидности
19. Методика разработки системы премирования.
20. Характеристика систем премирования.
21. Особенности системы премирования Скэнлона.
22. Система премирования Раккера.
23. Характеристика системы премирования Импрошейр
24. Переменная и постоянная часть заработной платы. Основная и дополнительная.

25. Доплаты и надбавка к заработной плате.
26. Методика исчисления основных доплат и надбавок к заработной плате.
27. Единовременные поощрительные выплаты.
28. Укрупненные методы планирования фонда заработной платы.
29. Планирование фонда заработной платы «от базы».
30. Нормативный метод планирования фонда оплаты труда.
31. Пофакторный метод планирования фонда заработной платы
32. Методика подетального планирования фонда оплаты труда
33. Методика анализа фонда оплаты труда.
34. Основные направления совершенствования системы доходов и заработной платы в рыночной экономике.
35. Методика формирования оплаты труда специалистов и служащих.
36. Исследование рынка оплаты труда на основе маркетингового подхода
37. Уровень жизни: понятие и показатели
38. Качество жизни населения: основные индикаторы. Проблемы повышения качества.
39. Социальная защита населения: тенденции, основные формы и виды
40. Социальная политика: основные направления развития.

Методические рекомендации к сдаче зачета

В соответствии с учебным планом итоговой формой аттестации является зачет. Зачет по Политике доходов и заработной плате преследует цель – оценить работу бакалавра за семестр; выявить уровень теоретических знаний по предмету, их устойчивость, развитие творческого мышления, осознание значимости предмета для формирования компетенций и приобретения навыков самостоятельной работы и умения грамотно использовать полученные знания на практике.

Результативная оценка зависит от полного и качественного ответа на поставленные теоретические вопросы и правильного решения задачи. Кроме того, при оценке учитывается выполнение и выступление с докладами, рефератами, эссе, публикации в открытой печати по проблемам курса и др.

Экзаменатору предоставляется право задавать студентам дополнительные вопросы по всей учебной программе дисциплины.

Результат сдачи зачета заносится преподавателем в экзаменационную ведомость и зачетную книжку.

Курсовая работа не предусмотрена.

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

5.1 Основная литература:

Алиев Исмаил Магеррамович, Горелов Николай Афанасьевич, Ильина Людмила Олеговна. Экономика труда. Теория и практика: Учебник для бакалавров.- /Алиев, Исмаил Магеррамович; Горелов, Николай Афанасьевич; Ильина Людмила Олеговна. - Спб, гос. Ун-т, 2-е издание переработ., дополн.-Москва: Юрайт, 2014, с.670. Библиогр.: 670 с. - ISBN: 978-5-9916-2522-7.

Яковенко Е.Г., Христолюбова Н.В., Мостова В.Д. Экономика труда: Учебник для вузов. / Яковенко, Е.Г.; Христолюбова, Н.В; Мостова В.Д. - ,Москва: Дашков и К, 2012, с 319 : ил.(Учебные издания для бакалавров). -Библиогр.: с.319 — ISBN: 5-238-00644-6.

Скляревская Виктория Александровна. Экономика труда: учебник, учебное издание для бакалавров, обучающихся по направлению подготовки «Экономика»/Скляревская, Виктория Александровна;-Москва: Дашков и К, 2014г., -304 с.: -Библиогр,с.304, ISBN: 978-5-394-02940-8.

Дубровин И.А. Экономика труда: [Электронный ресурс]. Москва: Дашков и К. 2018. Режим доступа //http:// znanium.com/catalog.php?ibook;read2.php?book=321679.

Скляревская В.А. Экономика труда. Учебник для бакалавров. Москва: Дашков и К. 2017, с.304 ISBN^ 979-5-394-02940-8 и [электронный ресурс]. <http://znanium.com/catalog.php?book;nfo=51204>

Давыдов А.В. Организация оплаты и стимулирования труда персонала: учеб. пособие [Электронный ресурс] : учеб. пособие – Электрон. Дан. – М.: УМЦЖДТ, 2017. – 160 с. Режим доступа: <https://e.lanbook.com/book/99657>.

5.2 Дополнительная литература

Экономика трудовых ресурсов: Учебное пособие/Под ред. Проф. П.Э. Шлендера/ П.Э. Шлендер, В.М. Маслова, Л.С. Сухова. -Москва: Вузовский учебник, 2011 -с.300.- Библиогр.: ISBN: 230 с. -978-5-9558-0051-6.

Практикум по экономике организации и нормированию труда: Учебное пособие/Под ред. Проф. П.Э. Шлендера/Шлендер П.Э., Смирнова М.Е., Пуляшкин В.В. и

др./-Москва: Вузовский учебник, Инфра-М, 2011, с.318.-Библиогр.: 318 с.- ISBN:978-5-9558-0046-2 (Вузовский учебник), ISBN: 978-5-16-004227-5.

Трунин Сергей Николаевич. Экономика труда: Учебник/Трунин Сергей Николаевич -Москва: Экономика, 2009, с490, -Библиогр.: ISBN: 490 с. - 978-5-282-02968-0.

Яковлева Татьяна Григорьевна. Мотивация персонала. Построение эффективной системы оплаты труда. -Москва, Спб, Нижний Новгород: Питер, 2010, с237., -Библиогр., ISBN: 237 с.- 978-5-388-00562-5.

5.3 Периодические издания — журналы:

Социальная политика и социальное партнерство. Научный журнал включен в список ВАК России -М.: Издат. дом Панорама. ISSN: 2073-5790.

Экономика устойчивого развития. Региональный научный журнал. -Краснодар.: Общественная академия устойчивого развития, Краснодарская общественная организация. ISSN: 2079-9136.

Человек и труд. Научный журнал включен в список ВАК России. -М.: Издат. комп. Перескопус., ISSN: 0132-1552

6. Перечень ресурсов информационно-коммуникационной сети «Интернет», необходимых для освоения дисциплины

Интернет: <http://www.minzdravsoc.ru/labour>

<http://www.trudvsem.ru/statistics>

<http://www.gks.ru>

<http://www.un.org/databases>

<http://www.chelt.ru>

<http://www.fmsrf/ru>

7. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

При чтении лекций активно используются мультимедийные средства с демонстрацией наглядных материалов по темам указанных выше лекций. Предполагается проведение развернутых направленных дискуссий по темам: «Теоретические основы политики доходов и заработной плате», «Использование средств на оплату труда», «Проблемы повышения уровня и улучшения качества жизни населения», с обсуждением ключевых проблем экономики труда, развития социально-трудовой сферы.

При проведении практических занятий широко используются групповые дискуссии , акцентируется внимание на проблемах формирования системы оплаты труда. По рациональному, эффективному формированию оплаты труда в организации проводится анализ конкретных ситуаций, связанных с обоснованием аллокации трудовых ресурсов,

рациональному их размещению по территории страны. Желаящие студенты получают индивидуальные творческие задания, такие как глубокое и всестороннее исследование уровня и качества жизни населения, формирования доходов и др. за которым следует подготовка, написание и опубликование научной статьи в сборнике научных трудов и участие в научных конференциях.

В освоении дисциплины лицами с ограниченными возможностями здоровья большое значение имеет индивидуальная работа – консультации, которые не только способствуют более глубокому усвоению учебного материала, но и установлению более тесного контакта с обучающимися, что позволяет усилить воспитательные моменты в обучении, снять различные проблемы, связанные с адаптацией обучающегося.

8. Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине (при необходимости)

8.1 Перечень информационных технологий

При проведении занятий используются мультимедийные проекторы, электронные базы периодических изданий, комплекты библиотечного фонда. Для успешного освоения дисциплины предлагается использовать программные средства: Microsoft Windows 8, 10, Microsoft Office Professional Plus

8.2 Перечень информационных справочных систем

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

Электронная библиотечная система (ЭБС) «Университетская библиотека ONLINE» (<http://www.biblioclub.ru>)

Электронная библиотечная система издательства «Лань» (<https://e.lanbook.com>)

Электронная библиотечная система «Юрайт» (<http://www.biblio-online.ru>)

Электронно-библиотечная система (ЭБС) BOOK.ru (<http://www.book.ru>)

Электронная библиотечная система eLIBRARY.RU (<http://www.elibrary.ru>)

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

	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). (207Н, 208Н, 209Н, 212Н, 214Н, 201А, 205А, 4033Л, 4038Л, 4039Л, 5040Л, 5041Л, 5042Л, 5045Л, 5046Л)
2.	Занятия семинарского типа	Аудитория (А208Н, 202А, 210Н, 216Н, 513А, 514А, 515А), 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 экономики предприятия, регионального и кадрового менеджмента, а. 224.
4.	Текущий контроль, промежуточная аттестация	Аудитории, оснащенные презентационной техникой (проектор, экран, ноутбук) и соответствующим программным обеспечением (Microsoft Office 2016). Ауд. 520А, 516 а.
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

10. Современные профессиональные базы данных и информационные справочные системы

В процессе изучения дисциплины используются современные профессиональные базы данных, информационные справочные и поисковые системы, находящиеся в режиме свободного доступа. Перечень профессиональных баз данных, информационных справочных и поисковых систем ежегодно обновляется.

Перечень профессиональных баз данных, информационных справочных и поисковых систем, используемых в процессе преподавания дисциплины

	Наименование электронного ресурса	Ссылка на электронный адрес
1.	Базы данных Министерства экономического развития РФ	http://economy.gov.ru
2.	Базы статистических данных Росстата	http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru/statistics/
3.	Консультант Плюс – справочная правовая система. Доступ к СПС Консультант Плюс предоставляется в Зале доступа к электронным ресурсам и каталогам (к. А 213 библиотечный корпус), class@lib.kubsu.ru	http://www.consultant.ru/
4.	База открытых данных Министерства труда и социальной защиты РФ	https://rosmintrud.ru/opendata
5.	База данных профессиональных стандартов Министерства труда и социальной защиты РФ	http://profstandart.rosmintrud.ru
6.	База данных исследований Центра стратегических разработок	https://www.csr.ru/issledovaniya/
7.	База данных Всероссийского института научной и технической информации (ВИНИТИ) РАН	http://www2.viniti.ru/
8.	База данных Научной электронной библиотеки eLIBRARY.RU	https://elibrary.ru/
9.	Университетская информационная система РОССИЯ (УИС Россия)	http://uisrussia.msu.ru/

РЕЦЕНЗИЯ
на рабочую программу дисциплине «Политика доходов и заработной платы»

Направление подготовки: 38.03.01 Экономика

Разработчик: канд. экон. наук, доцент кафедры экономики предприятия, регионального и кадрового менеджмента КубГУ Сланченко Л.И.

Рабочая программа по дисциплине «Политика доходов и заработной платы» разработана в соответствии с требованиями федерального государственного стандарта высшего образования для программ данного типа по направлению Экономика, профилю бакалавриата – Экономика предприятий и организаций.

Структура рабочей программы соответствует условиям, принятым в КубГУ и состоит из следующих компонентов: аннотации; цели и задачи освоения дисциплины; место в структуре ООП ВО; требования к результатам изучения предмета; содержание и структура курса, образовательные технологии и фонд оценочных средств и др. Разделы программы раскрывают основное содержание дисциплины. В ходе обучения предполагается сформировать у бакалавров компетенции, необходимые для их профессиональной деятельности, помогающие по результатам проведенного анализа в области политики доходов делать грамотные выводы о ситуации в сфере оплаты труда, а также уметь предложить рекомендации и разрабатывать мероприятия по совершенствованию системы оплаты труда, направленной на обеспечение конкурентоспособности персонала и организации, обеспечению уровня и качества жизни населения.

Рабочая учебная программа содержит темы лекций, практических занятий и задания для самостоятельной работы, а также в ней указаны формы текущего и итогового контроля и интерактивного обучения.

Учебная программа по дисциплине «Политика доходов и заработной платы» содержательная, соответствующая требованиям и может быть использована в учреждениях высшего образования, реализующего образовательные программы бакалавриата по направлению подготовки «Экономика».

Директор ООО «Асгардъ»
профессор, докт. экон. наук




В.И. Калиниченко

РЕЦЕНЗИЯ
на рабочую программу дисциплине «Политика доходов и заработной платы»

Направление подготовки: 38,03,01 Экономика

Разработчик: канд. экон. наук, доцент кафедры экономики предприятия, регионального и кадрового менеджмента КубГУ Сланченко Л.И.

Рабочая программа по дисциплине «Политика доходов и заработной платы»: разработана в соответствии с требованиями федерального государственного стандарта высшего образования для программ данного типа по направлению Экономика, профиля бакалавриата – Экономика предприятий и организаций.

Состав и структура рабочей программы соответствует требованиям, принятым в КубГУ и состоит из следующих компонентов: аннотация; цели и задачи освоения дисциплины; место в структуре ООП ВО; требования к результатам изучения предмета; содержание и структура курса, образовательные технологии и фонд оценочных средств и др. Разделы программы раскрывают основное содержание дисциплины.

В ходе обучения намечается сформировать у бакалавров компетенции, необходимые для выполнения ими профессиональных функций, способствующих проведению научных исследований в области политики доходов, делать грамотные выводы о ситуации в сфере оплаты труда, а также уметь формировать результаты и предлагать рекомендации и разрабатывать мероприятия по совершенствованию системы оплаты труда, направленной на обеспечение конкурентоспособности персонала и организации.

Рабочая учебная программа содержит темы лекций, практических занятий и задания для самостоятельной работы, а также в ней указаны формы текущего, итогового контроля, промежуточной аттестации и интерактивного обучения.

Учебная программа по дисциплине «Политика доходов и заработной платы» содержательная, и может быть использована в учреждениях высшего образования, реализующего образовательные программы бакалавриата по направлению подготовки «Экономика».

Рецензент:

Докт. экон. наук, профессор



Л.А. Воронина