



## Оглавление

1. Цели и задачи дисциплины.....	3
2. Место дисциплины в структуре ООП, требования к знаниям, умениям и навыкам студента. ....	4
3. Учебно-тематический план дисциплины (с указанием общей трудоемкости и количеством часов, отводимых на различные разделы и виды учебной деятельности). ....	7
4. Содержание дисциплины.....	8
5. Планы практических занятий. ....	11
6. Самостоятельная работа студентов. ....	23
7. Образовательные технологии, используемые в преподавании дисциплины. .	38
8. Критерии оценки результатов обучения. ....	39
9. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания результатов освоения программы дисциплины.....	41
10. Комплект оценочных средств по дисциплине.....	42
11. Материально-техническое обеспечение учебной дисциплины. ....	69
12. Информационное обеспечение учебной дисциплины.....	69
13. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины.....	70

## 1. Цели и задачи дисциплины

**Целью** изучения дисциплины "Экономика труда" является формирование у будущих экономистов твердых теоретических знаний и приобретение ими практических навыков в области управления трудовыми ресурсами и занятостью населения, повышения эффективности трудовой деятельности, организации охраны труда работников предприятий и организаций, планирования и регулирования средств на оплату труда, доходов населения и его социальной защиты, регулирования социально-трудовых отношений. Роль и место дисциплины "Экономика труда" определяется ее содержанием. Реальные знания, полученные в результате изучения данной дисциплины, позволят экономистам проводить самостоятельное комплексное изучение и оценку деятельности предприятий и организаций в области труда, осуществлять расчеты трудовых показателей, анализировать их и разрабатывать мероприятия по повышению эффективности трудовой деятельности.

**Задачи** изучения дисциплины "Экономика труда":

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

- приобретение знаний в области управления трудом и планирования трудовых показателей в системе социально-трудовых отношений на предприятиях в условиях рынка;
- приобретение теоретических знаний в области организации заработной платы, уровня жизни и социальной защиты трудящихся в рыночной экономике;
- овладение практическими навыками регулирования оплаты труда работников разных категорий;
- изучение методов формирования фонда оплаты труда и обеспечения эффективного их использования;
- изучение особенностей оплаты труда на предприятиях разных форм собственности и хозяйствования;
- ознакомление с международным опытом организации оплаты труда и регулирования социально-трудовых отношений.

## **2. Место дисциплины в структуре ООП, требования к знаниям, умениям и навыкам студента.**

Согласно ФГОС ВО дисциплина "Экономика труда" относится к вариативной части Блока 1 дисциплин по выбору.

Дисциплина реализуется на экономическом факультете АЭЮИ кафедрой "Экономических дисциплин".

Связь дисциплины "Экономика труда" с другими дисциплинами:

- 1) Предшествующие: микроэкономика; макроэкономика; социология, психология.
- 2) Связанные: трудовое право, финансы.
- 3) Последующие: корпоративные финансы; экономика фирмы; прогнозирование и планирование.

Процесс изучения дисциплины направлен на формирование следующих компетенций:

Компетенция	Код по ФГОС	Дескрипторы – основные признаки освоения (показатели достижения результата)	Формы и методы обучения, способствующие формированию и развитию компетенции
способность использовать основы экономических знаний в различных сферах деятельности	ОК-3	Демонстрирует умение структурировать проблемное пространство. Оценивает и	Семинарские занятия, технология критического мышления, проектная

Компетенция	Код по ФГОС	Дескрипторы – основные признаки освоения (показатели достижения результата)	Формы и методы обучения, способствующие формированию и развитию компетенции
		выбирает альтернативы. Критически оценивает информацию и конструктивно принимает решение на основе анализа информации. Критически анализирует свои возможности.	деятельность, представление доклада
способность принимать участие в проектировании организационных действий, умением эффективно исполнять служебные (трудовые) обязанности	ПК-18	Демонстрирует знание: основных этапов эволюции экономики труда как науки; содержания основных управленческих технологий, используемых органами исполнительной власти для регулирования рынка труда; основных направлений повышения эффективности регулирования механизма рынка труда.	Лекции, семинарские занятия, дискуссионные технологии, презентация доклада

В результате освоения дисциплины студент должен:

***Знать:***

- основные категории и законы экономики труда;
- структуру трудового потенциала общества;
- базовые модели экономической теории труда;

- спроса на труд, предложения труда, инвестиций в человеческий капитал, функционирования рынка труда, коллективных переговоров и специального партнерства;

- цели, задачи и средства социально-экономической политики государства, экономические методы анализа и управления социально-трудовыми отношениями на уровне фирмы и рынка в целом; пути повышения производительности труда;

- принципы и элементы системы организации труда; особенности трудового коллектива как объекта управления;

- методы изучения и мотивирования трудового поведения работников;

- выявлять резервы роста производительности и эффективности труда;

- методы экономико-математического моделирования и оптимизации трудовых показателей с применением ЭВМ и персональных компьютеров, методы анализа, прогнозирования и регулирования рынка труда и занятости населения.

***Уметь:***

- анализировать во взаимосвязи экономические явления, процессы и институты на микро- и макроуровне;

- рассчитывать на основе типовых методик и действующей нормативно-правовой базы экономические и социально-экономические показатели;

- анализировать и интерпретировать данные отечественной и зарубежной статистики социально-экономических процессах и явлениях, выявлять тенденции изменения социально-экономических показателей;

- оценивать состояние и перспективы развития социально-трудовых отношений, мер государственного воздействия на рынок труда;

- анализировать трудовые показатели; рассчитывать экономический эффект от внедрения мероприятий по совершенствованию организации труда и росту его производительности, владеть соответствующим инструментарием планирования и прогнозирования показателей эффективности трудовой деятельности, как на уровне отдельных рабочих мест, так и на уровне предприятий и их структурных.

***Владеть:***

- методологией экономического исследования;

- современными методами сбора, обработки и анализа экономических и социальных данных;

- современными методиками расчета и анализа социально-экономических показателей, характеризующих экономические процессы и явления на микро- и макроуровне;

- методами научной организации труда, нормирования трудовых процессов, оценки уровня и факторов повышения производительности

труда, регулирования внутрифирменного рынка труда и управления человеческими ресурсами предприятия;

– навыками экономического мышления для восприятия информации, анализа, обобщения и решения аналитических и исследовательских задач по проблемам рынка труда;

– навыками самостоятельного поиска, сбора, анализа данных, необходимых для проведения экономических расчетов, характеризующих состояние расчета экономических показателей.

### 3. Учебно-тематический план дисциплины (с указанием общей трудоемкости и количеством часов, отводимых на различные разделы и виды учебной деятельности).

Общая трудоемкость дисциплины – **2 зачетные единицы (72 часа)**.

№ п/п	Раздел (тема) учебной дисциплины	Виды учебной деятельности, и трудоемкость (в часах)					Контактная работа с преподавателем
		Лекции	Практические занятия (семинары)	СРС	Контроль	Всего часов	
1	Раздел 1. Теоретические основы современной экономики труда.	6	6	20		32	12
2	Раздел 2. Управление трудом на предприятии.	8	8	24		40	16
	Итого:	14	14	44		72	28
	Форма промежуточной аттестации - зачет						

## **4. Содержание дисциплины**

### **Раздел 1. Теоретические основы современной экономики труда.**

#### **Тема 1. Основные понятия, цели и задачи дисциплины "Экономика труда".**

##### **Лекция-визуализация.**

Предмет и задачи экономики и социологии труда. Основное содержание курса. Межпредметные связи. Значение экономики и социологии труда для теории и методологии.

История и методология развития экономики труда как научной дисциплины. Исторические вехи развития экономического. Исторические вехи развития социального. Основные школы и направления экономической науки о труде. Методология исследования экономико-стоимостных процессов.

Роль труда в развитии человека и общества. Двойственность труда. Престиж труда. Трудовые ценности. Характер и содержание труда.

#### **Тема 2. Трудовой потенциал.**

##### **Лекция-дискуссия.**

Половозрастная структура и динамика численности населения и его трудовой части.

Границы и состав трудовых ресурсов. Источники пополнения трудовых ресурсов в народном хозяйстве: молодежь, высвобождение работников, перераспределение между секторами, отраслями и регионами, пенсионеры, сохранившие работоспособность, иммиграция.

Система показателей трудовых ресурсов.

Понятие трудового потенциала. Структура трудового потенциала общества: трудовой потенциал личности, коллектива, предприятия, отрасли и региона. Количественные характеристики: численность трудоспособного населения, фонд рабочего времени. Единицы измерения рабочего времени.

Качественные характеристики трудового потенциала: психофизиологические, профессионально - квалификационные, социально-личностные.

Факторы эффективного использования трудовых ресурсов.

#### **Тема 3. Рынок труда и трудовые ресурсы.**

##### **Проблемная лекция.**

Понятие и виды рынков труда. Объект купли-продажи на рынке труда. Цена рабочей силы.

Субъекты рынка труда: работодатели, наемные работники, государство, профсоюзы, посреднические структуры. Их функции по регулированию рынка труда. Сегменты рынка труда.

Понятие занятости населения. Критерии занятости. Виды занятости. Показатели, характеризующие структуру и динамику занятости. Определение уровня занятости.



Экономические причины безработицы, признаки безработного. Виды безработицы, их природа. Показатели уровня безработицы.

Структура и функции государственной службы занятости. Основные направления и способы регулирования занятости населения.

#### **Тема 4. Мотивация и стимулирование труда.**

##### **Лекция-дискуссия.**

Понятие трудовой мотивации. Потребности и интересы. Структура потребностей как основа мотивационного поведения человека.

Процесс мотивации труда и его элементы. Мотивы, мотивация, стимулы, мотивированность, вознаграждение.

Ценностная ориентация работника. Взаимодействие личных, групповых и коллективных интересов в мотивационном поведении. Специфика мотивации отдельных групп работников.

Структура мотивов. Виды стимулов: материальные, моральные, творческие. Позитивное и негативное стимулирование. Эффективность отдельных видов стимулирования, условия и ограничение их применения.

#### **Раздел 2. Управление трудом на предприятии.**

##### **Тема 5. Нормирование труда.**

###### **Лекция-визуализация.**

Сущность и функции нормирования труда.

Классификация затрат рабочего времени. Методы его изучения. Хронометраж. Фотография рабочего времени. Метод моментных наблюдений: требования к организации и область применения.

Нормы и нормативы труда. Методы нормирования труда. Объекты нормирования: рабочее время, условия, сложность труда, его результаты. Структура норм и нормативов труда на предприятии.

Организация, функции и структура служб по нормированию. Зарубежный опыт организации нормирования труда.

##### **Тема 6. Производительность труда.**

###### **Проблемная лекция.**

Понятие эффективности и производительности труда. Индивидуальная и общественная производительность труда, их социально-экономическое значение. Взаимосвязь производительности труда, издержек и прибыли на микро - и макро уровнях.

Методы измерения производительности труда: стоимостной, натуральный, условно-натуральный и трудовой; их достоинства, недостатки сфера применения.

Факторы роста производительности труда. Экономические факторы: эффективность труда, интенсивность труда, использование рабочей силы. Организационно-технические факторы. Социальные факторы.

Резервы повышения производительности труда. Виды резервов и методы их выявления. Методика определения экономики численности работников и рабочего времени.

Методы анализа производительности труда: факторный индексный анализ, экономико-математические методы.

### **Тема 7. Распределение доходов и оплата труда.**

#### **Лекция с разбором конкретных ситуаций.**

Формирование доходов в рыночной экономике. Распределение доходов предприятия. Структура доходов работников предприятия.

Сущность и функции заработной платы. Номинальная и реальная заработная плата. Прожиточный уровень и минимальная заработная плата. Стоимость рабочей силы.

Государственное и договорное регулирование заработной платы, их объекты. Налоговое регулирование доходов и заработной платы. Тарифные соглашения между работодателями и профсоюзами.

Тарифная система оплаты труда и её элементы. Формы оплаты труда и область их применения. Системы сдельной формы оплаты труда. Системы повременной оплаты труда.

Контрактная форма оплаты труда. Содержание контракта по найму, оплата и увольнение работника.

Премиальная система. Назначение, сущность и виды премий. Эффективность системы премирования.

Состав и структура фонда заработной платы. Планирование фондов оплаты труда.

### **Тема 8. Дисциплина труда. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации.**

#### **Лекция с разбором конкретных ситуаций.**

Понятие, содержание и методы укрепления дисциплины труда. Правила внутреннего трудового распорядка. Поощрения за труд. Дисциплинарные взыскания и порядок их применения и снятия.

Трудовая деятельность и трудовое поведение. Состав видов действий, составляющих трудовое поведение. Характеристика отдельных видов трудового поведения.

Конфликтная ситуация. Сущность и социальная структура трудового конфликта. Типы конфликтов. Негативные и позитивные последствия.

Социальные причины трудовых конфликтов. Способы разрешения конфликтов. Профилактика конфликтов и снятие социальной напряженности в коллективе.

Поведение руководителя в конфликтной ситуации.

Роль подготовки и переподготовки кадров в современных условиях. Зарубежный опыт организации дуальной системы подготовки кадров.

## **Тема 9. Социальные аспекты организации производственных отношений.**

### **Лекция-визуализация.**

Содержание отношения к труду, его аспекты. Социальная активность и формы её проявления. Факторы, формирующие отношение к труду. Объективные показатели отношения: производительность, качество, дисциплина, инициатива.

Удовлетворенность трудом и элементами производственной ориентации. Индикаторы измерения уровня удовлетворенности. Методы измерения.

Нравственность, мораль и профессиональная этика. Принципы выработки норм профессиональной: в отдельных видах деятельности, на предприятиях и в организациях.

Социальная политика государства. Планирование социального развития на предприятии. Социальная ответственность бизнеса. Уровень жизни населения и его показатели. Качество трудовой жизни.

## **5. Планы практических занятий.**

### **ЗАНЯТИЕ 1.**

**Тема: Основные понятия, цели и задачи дисциплины "Экономика труда".**

- 1) Предмет и задачи экономики и социологии труда.
- 2) Роль труда в развитии человека и общества.
- 3) Трудовые ценности. Характер и содержание труда.

#### **Практические задания:**

1) Предположим, рынок работников фаст-фуда совершенно конкурентен и равновесная заработная плата на нем равна 4 долл. в час.

а) Изобразите графически последствия введения минимума заработной платы на уровне 5 долл. в час. Отметьте на графике величину спрос на труд, величину предложения и численность безработных (если они есть).

б) Предположим, что в результате роста спроса на гамбургеры равновесная заработная плата на совершенно конкурентном рынке выросла с 4 до 6 долл. в час. Проиллюстрируйте это событие на графике с учетом существования минимума заработной платы на уровне 5 долл. Отметьте на графике величину спроса на труд, величину предложения и численность безработных (если они есть).

2) Рынок труда является совершенно конкурентным. Функция предложения труда имеет вид:  $L = -150 + 100w$ , а функция спроса задана следующим способом:  $L = 900 - 100w$ .

а) Определите равновесные значения заработной платы и занятости на данном рынке труда.

б) Допустим, государство вводит обязательный минимум заработной платы – 7 долл. в час. Охарактеризуйте последствия данной меры в количественном и качественном выражении. Что произойдет с общим доходом рабочих после установления минимальной заработной платы.

3) Предположим, на совершенно конкурентном рынке труда школьных учителей экономики известны функции спроса  $L=100000-150w$  и предложения  $L=20000+350w$ .

а) Каковы равновесные заработная плата и занятость на данном рынке труда?

б) Допустим, что при любой ставке заработной платы еще 20000 учителей готовы работать. Как будет выглядеть новая функция предложения труда? Чему равны новые равновесные заработная плата и занятость?

### **Основная литература:**

1) Экономика труда: учебное пособие для студентов вузов. Мазин А.Л. М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2007.

2) Экономика труда: Учебник/ Под ред. Н. А. Горелова. - СПб.: Питер, 2007. - 704 с.

3) Остапенко Ю. М. Экономика труда: Учебное пособие/ Ю. М. Остапенко. - М.: ИНФРА-М, 2007. - 272 с.

### **Дополнительная литература:**

1) Электронно-библиотечная система Book.ru.

2) <http://www.hr-portal.ru/> – HR-портал

3) <http://www.kdelo.ru/> – Кадровое дело, журнал

4) <http://www.maguru.ru/> – Кадровый менеджмент

## **ЗАНЯТИЕ 2.**

### **Тема: Трудовой потенциал.**

1) Половозрастная структура и динамика численности населения и его трудовой части.

2) Границы и состав трудовых ресурсов.

3) Система показателей трудовых ресурсов.

4) Структура трудового потенциала общества.

5) Качественные характеристики трудового потенциала.

6) Факторы эффективного использования трудовых ресурсов.

### **Практические задания:**

1) Рассчитайте коэффициент интенсивности миграций по выбытию, если известно, что число выбывших из страны в этом году оставило 789 009 человек, в начале года численность населения составляла 4 890 567

человек, а в конце года 5 006 879 человек. Сделайте соответствующие выводы.

2) Рассчитайте коэффициент валовой миграции, если известно, что коэффициент интенсивности миграций по выбытию в этом году составил 18,78 промилле, а коэффициент интенсивности миграций по прибытию 35,6 промилле. Сделайте соответствующие выводы.

3) Рассчитайте уровень экономически активного населения, если известно, что рабочей силы в стране насчитывается 5 789 567 человек, общая численность населения составила 6 456 789 человек.

4) Рассчитайте выработку на предприятии, если известно, что объем произведенной продукции равен 678 904 единиц готовой продукции, затраты труда на выпуск данной продукции составили 567 человеко\часов.

5) Рассчитайте заработную плату работника по системе сдельной оплаты труда, если известно, что он работал 7 часов в день 30 дней, изготовил 30 826 изделий, расценка за 1 одно изделие составляет 40 рублей.

6) Рассчитайте уровень реальной заработной платы в стране, если известно, что номинальная заработная плата составила – 7 893 руб., индекс потребительских цен – 15.

7) Рассчитайте один из основных индексов, входящих в состав ИРЧП, индекс продолжительности жизни. Если известно, что в стране продолжительность жизни равна 57 годам.

#### **Основная литература:**

1) Экономика труда: учебное пособие для студентов вузов. Мазин А.Л. М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2007.

2) Экономика труда: Учебник/ Под ред. Н. А. Горелова. - СПб.: Питер, 2007. - 704 с.

3) Остапенко Ю. М. Экономика труда: Учебное пособие/ Ю. М. Остапенко. - М.: ИНФРА-М, 2007. - 272 с.

#### **Дополнительная литература:**

1) Электронно-библиотечная система Book.ru.

2) Конюкова Н. И. Экономика и социология труда: учебное пособие/ Н. И. Конюкова. – Новосибирск: СибАГС, 2007. - 148 с.

3) <http://www.hr-portal.ru/> – HR-портал.

**ЗАНЯТИЕ 3.****Тема: Рынок труда и трудовые ресурсы.**

1. Понятие и виды рынков труда.
2. Объект купли-продажи на рынке труда. Цена рабочей силы.
3. Субъекты рынка труда.
4. Понятие занятости населения. Критерии занятости. Виды занятости.
5. Экономические причины безработицы.
6. Виды безработицы, их природа. Показатели уровня безработицы.

**Практические задания:**

1) Предложение труда для монополиста задается следующей функцией:  
 $L = -300 + 0,01w$ , где  $w$  – величина заработной платы в год.

а) Какую минимальную заработную плату может платить фирма, чтобы один работник согласился работать? Какова минимальная заработная плата для двух работников?

б) Каковы предельные издержки найма второго работника для фирмы при условии, что фирма должна платить одинаковую заработную плату обоим работникам.

в) Предельная доходность труда представлена следующим образом:  
 $MRP_L = 39800 - 100L$ . Сколько работников должен нанять монополист для максимизации прибыли? Какую заработную плату он будет им платить?

2) Единственным работодателем на рынке труда является фирма — совершенный конкурент на рынке продукта (цена продукта равна 2 у.е.), производственная функция которой имеет вид:  $Q = 50L - 0,25L^2$  ( $0 \leq L \leq 100$ ). Фирма практикует дискриминацию по половому признаку при найме на работу. Предложение труда мужчин описывается функцией:  $L_s = -20 + 2W$ , а женщин —  $L_s = 10 + 0,5W$ . Определите:

а) сколько женщин и мужчин будет принято на работу; какова будет ставка заработной платы для мужчин и для женщин;

б) какова была бы ставка заработной платы и сколько женщин и мужчин было бы нанято, если бы фирма не могла применять дискриминацию рабочей силы по половому признаку.

3) Фирма — совершенный конкурент на рынке продукции покупает труд на совершенно конкурентном рынке труда. Цена на продукцию фирмы равна 60. Рыночная цена аренды капитала равна 30. Производственная функция фирмы  $Q = (KL)^{0,5}$ . Определите цену, по которой фирма будет покупать труд в долгосрочном периоде.

**Основная литература:**

1) Экономика труда: учебное пособие для студентов вузов. Мазин А.Л. М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2007.

2) Экономика труда: Учебник/ Под ред. Н. А. Горелова. - СПб.: Питер, 2007. - 704 с.

3) Остапенко Ю. М. Экономика труда: Учебное пособие/ Ю. М. Остапенко. - М.: ИНФРА-М, 2007. - 272 с.

#### **Дополнительная литература:**

1) Электронно-библиотечная система Book.ru.

2) Колосницына М.Г. Экономика труда: задачи, вопросы, тесты. – Гос. ун-т – Высшая школа экономики. – М: Изд. Дом Гос. ун-та – Высшей школы экономики, 2009. – 225 с.

3) Конюкова Н. И. Экономика и социология труда: учебное пособие/ Н. И. Конюкова. – Новосибирск: СибАГС, 2007. - 148 с.

### **ЗАНЯТИЕ 4.**

#### **Тема: Мотивация и стимулирование труда.**

1. Понятие трудовой мотивации.
2. Процесс мотивации труда и его элементы.
3. Структура мотивов.
4. Виды стимулов.

#### **Практические задания:**

1) Рассчитать средний тарифный коэффициент группы рабочих участка механического цеха. На участке работает 46 человек, из которых 2 разряд имеют 12 рабочих, 3 разряд – 10, 4 разряд – 15, 5 разряд – 9 рабочих.

2) При должностном окладе в 2300 руб. по результатам работы за месяц работнику, согласно действующему положению о премировании полагается премия в размере 40 %. Рассчитать общий месячный заработок работника относительно повременной – премиальной системы оплаты труда. Средний квалификационный разряд рабочих механического цеха составляет 4,1, а средний разряд выполняемых работ 4,3. определить коэффициент использования рабочих по квалификации.

3) Процесс изготовления детали разделен на пять взаимосвязанных операций различной трудоемкости: 10, 25, 5, 30 и 15 мин. Определить численность основных рабочих, если выпуск деталей составляет 240 шт.

4) Процесс изготовления детали разделен на пять взаимосвязанных операций различной трудоемкости: 15, 35, 25, 30 и 10 мин. Определить численность основных рабочих, если выпуск деталей составляет 340 шт.

#### **Основная литература:**

1) Экономика труда: учебное пособие для студентов вузов. Мазин А.Л. М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2007.

2) Экономика труда: Учебник/ Под ред. Н. А. Горелова. - СПб.: Питер, 2007. - 704 с.

3) Остапенко Ю. М. Экономика труда: Учебное пособие/ Ю. М. Остапенко. - М.: ИНФРА-М, 2007. - 272 с.

#### **Дополнительная литература:**

1) Электронно-библиотечная система Book.ru.

2) Колосницына М.Г. Экономика труда: задачи, вопросы, тесты. – Гос. ун-т – Высшая школа экономики. – М: Изд. Дом Гос. ун-та – Высшей школы экономики, 2009. – 225 с.

3) <http://www.hr-portal.ru/> – HR-портал.

### **ЗАНЯТИЕ 5.**

#### **Тема: Нормирование труда.**

1. Сущность и функции нормирования труда.
2. Классификация затрат рабочего времени.
3. Нормы и нормативы труда.
4. Объекты нормирования: рабочее время, условия, сложность труда, его результаты.
5. Организация, функции и структура служб по нормированию.

#### **Практические задания:**

1) В механическом цехе 20 основных рабочих на протяжении смены были заняты в течение 220 мин. выполнением работ. Определить коэффициент разделения труда.

2) Средний квалификационный разряд рабочих механического цеха составляет 4,3, а средний разряд выполняемых работ 4,5. Определить коэффициент использования рабочих по квалификации.

3) Определить уровень специализации рабочего, если число переналадок в смену равно 3, средняя продолжительность одной переналадки 12 мин, продолжительность смены 480 мин.

4) Определить коэффициент использования рабочих по квалификации, если средний разряд работ составляет 3,1, численность рабочих с 6 разрядом равна 5 чел, с 5 разрядом – 3 чел, с 4 разрядом – 5 чел, с 3 разрядом – 6 чел, с 2 и 1 разрядом по 3 работника.

5) Рассчитайте коэффициент специализации рабочих, если в цехе работает 48 рабочих и на протяжении смены они затрачивают 850 мин. на переналадку оборудования.



б) Определить коэффициент использования рабочих по квалификации, если средний разряд работ составляет 3,1, численность рабочих с 6 разрядом равна 3 чел, с 5 разрядом – 4 чел, с 4 разрядом – 5 чел, с 3 разрядом – 4 чел, с 2 и 1 разрядом по 2 работника.

### **Основная литература:**

- 1) Экономика труда: учебное пособие для студентов вузов. Мазин А.Л. М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2007.
- 2) Экономика труда: Учебник/ Под ред. Н. А. Горелова. - СПб.: Питер, 2007. - 704 с.
- 3) Остапенко Ю. М. Экономика труда: Учебное пособие/ Ю. М. Остапенко. - М.: ИНФРА-М, 2007. - 272 с.

### **Дополнительная литература:**

- 1) Электронно-библиотечная система Book.ru.
- 2) Колосницына М.Г. Экономика труда: задачи, вопросы, тесты. – Гос. ун-т – Высшая школа экономики. – М: Изд. Дом Гос. ун-та – Высшей школы экономики, 2009. – 225 с.
- 3) <http://www.hr-portal.ru/> – HR-портал.

## **ЗАНЯТИЕ 6.**

### **Тема: Производительность труда.**

1. Понятие эффективности и производительности труда.
2. Методы измерения производительности труда.
3. Факторы роста производительности труда. Экономические факторы.
4. Организационно-технические факторы.
5. Социальные факторы.
6. Методика определения экономики численности работников и рабочего времени.
7. Методы анализа производительности труда.

### **Практические задания:**

1) По данным групповой фотографии рабочего времени 10 рабочих в течение смены были заняты выполнением работы 4210 мин. Определить коэффициент их занятости.

2) Рассчитать для условия массового производства Тшт и Нвыр, если  $T_0 = 12$  мин,  $T_v = 3$  мин,  $A_{орг} = 2\%$ ,  $A_{тех} = 3\%$ ,  $A_{отл} = 6\%$ ,  $A_{пт} = 2\%$ .

3) Рассчитать Тшт и Нвыр на сборку детали серийного производства, если  $T_{оп}$  на сборку детали составляет 12 мин., время на обслуживание рабочего места  $T_{обс} = 2\%$ , время на отдых и личные надобности, согласно нормативам, равно 4%.

4) Суммарная трудоемкость работ, выполняемых бригадой из 15 человек, составляет 2700 н/ч. При этом 700 н/ч приходится на работы 2 разряда, 650 н/ч – на работы 3 разряда, 810 н/ч - на работы 4 разряды, и 540 н/ч – на работы 5 разряда. Рассчитать средний тарифный коэффициент работ, выполняемых бригадой.

5) Суммарная трудоемкость работ, выполняемых бригадой из 15 человек, составляет 2900 н/ч. При этом 800 н/ч приходится на работы 2 разряда, 750 н/ч – на работы 3 разряда, 820 н/ч - на работы 4 разряды, и 530 н/ч – на работы 5 разряда. Рассчитать средний тарифный коэффициент работ, выполняемых бригадой.

#### **Основная литература:**

- 1) Экономика труда: учебное пособие для студентов вузов. Мазин А.Л. М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2007.
- 2) Экономика труда: Учебник/ Под ред. Н. А. Горелова. - СПб.: Питер, 2007. - 704 с.
- 3) Остапенко Ю. М. Экономика труда: Учебное пособие/ Ю. М. Остапенко. - М.: ИНФРА-М, 2007. - 272 с.

#### **Дополнительная литература:**

- 1) Электронно-библиотечная система Book.ru.
- 2) Колосницына М.Г. Экономика труда: задачи, вопросы, тесты. – Гос. ун-т – Высшая школа экономики. – М: Изд. Дом Гос. ун-та – Высшей школы экономики, 2009. – 225 с.
- 3) <http://www.hr-portal.ru/> – HR-портал.
- 4) <http://www.rhr.ru/> – Человеческие ресурсы. Портал.

## **ЗАНЯТИЕ 7.**

### **Тема: Распределение доходов и оплата труда.**

1. Распределение доходов предприятия.
2. Сущность и функции заработной платы.
3. Прожиточный уровень и минимальная заработная плата.
4. Тарифная система оплаты труда и её элементы.
5. Контрактная форма оплаты труда.
6. Премияльная система.
7. Состав и структура фонда заработной платы.

#### **Практические задания:**

- 1) Средний тарифный разряд рабочих участка равен 3,8. Определить средний тарифный коэффициент на основе перечня тарифных ставок.

2) Рассчитать месячную заработную плату токаря по прямой сдельной системе, если он за месяц изготовил 2420 деталей при установленной норме времени на деталь 0,074 ч. Разряд работы четвертый.

3) Рассчитать месячную заработную плату рабочего по сдельно – премиальной системе если: изготовлено 1280 деталей, расценка на деталь 0,85 руб., норма выполнена на 115%. По условиям премирования премия выплачивается в размере 10% за перевыполнение плановой нормы выработки и по 2% - за каждый процент перевыполнения.

4) Рабочий 4 разряда отработал за месяц 176 ч. Рассчитать заработную плату рабочего при почасовой повременной системе оплаты труда.

5) Рабочий 3 разряда в феврале месяце отработал 24 дня. Рассчитать заработную плату рабочего при подневной повременной системе оплаты труда.

6) Работник, которому установлен месячный оклад 1100 руб., отработал в мае 20 рабочих дней при плановом числе 23 дня. Рассчитать заработную плату работника при помесечной повременной системе оплаты труда.

7) Рассчитать месячную заработную плату токаря по прямой сдельной системе, если он за месяц изготовил 1790 деталей при установленной норме времени на деталь 0,078 ч. Разряд работы третий.

8) Рассчитать месячную заработную плату рабочего по сдельно – премиальной системе если: изготовлено 1550 деталей, расценка на деталь 1,50 руб., норма выполнена на 118%. По условиям премирования премия выплачивается в размере 14% за перевыполнение плановой нормы выработки и по 5% - за каждый процент перевыполнения.

9) Рабочий 5 разряда отработал за месяц 210 ч. Рассчитать заработную плату рабочего при почасовой повременной системе оплаты труда.

10) Работник, которому установлен месячный оклад 3500 руб., отработал в мае 18 рабочих дней при плановом числе 23 дня. Рассчитать заработную плату работника при помесечной повременной системе оплаты труда.

#### **Основная литература:**

1) Экономика труда: учебное пособие для студентов вузов. Мазин А.Л. М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2007.

2) Экономика труда: Учебник/ Под ред. Н. А. Горелова. - СПб.: Питер, 2007. - 704 с.

3) Остапенко Ю. М. Экономика труда: Учебное пособие/ Ю. М. Остапенко. - М.: ИНФРА-М, 2007. - 272 с.

**Дополнительная литература:**

- 1) Электронно-библиотечная система Book.ru.
- 2) Колосницына М.Г. Экономика труда: задачи, вопросы, тесты. – Гос. ун-т – Высшая школа экономики. – М: Изд. Дом Гос. ун-та – Высшей школы экономики, 2009. – 225 с.
- 3) <http://www.hr-portal.ru/> – HR-портал.
- 4) <http://www.maguru.ru/> – Кадровый менеджмент.

**ЗАНЯТИЕ 8.****Тема: Дисциплина труда. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации.**

1. Понятие, содержание и методы укрепления дисциплины труда.
2. Трудовая деятельность и трудовое поведение.
3. Конфликтная ситуация. Сущность и социальная структура трудового конфликта.
4. Социальные причины трудовых конфликтов.
5. Роль подготовки и переподготовки кадров в современных условиях.
6. Зарубежный опыт организации дуальной системы подготовки кадров.

**Основная литература:**

- 1) Экономика труда: учебное пособие для студентов вузов. Мазин А.Л. М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2007.
- 2) Экономика труда: Учебник/ Под ред. Н. А. Горелова. - СПб.: Питер, 2007. - 704 с.
- 3) Остапенко Ю. М. Экономика труда: Учебное пособие/ Ю. М. Остапенко. - М.: ИНФРА-М, 2007. - 272 с.

**Дополнительная литература:**

- 1) Электронно-библиотечная система Book.ru.
- 2) Колосницына М.Г. Экономика труда: задачи, вопросы, тесты. – Гос. ун-т – Высшая школа экономики. – М: Изд. Дом Гос. ун-та – Высшей школы экономики, 2009. – 225 с.
- 3) <http://www.jobgrade.ru/> – JobGrade – Мотивация труда.
- 4) <http://www.maguru.ru/> – Кадровый менеджмент.

**ЗАНЯТИЕ 9.****Тема: Социальные аспекты организации производственных отношений.**

1. Содержание отношения к труду, его аспекты.
2. Нравственность, мораль и профессиональная этика.
3. Социальная политика государства.
4. Уровень жизни населения и его показатели.
5. Качество трудовой жизни.

**Практические задания:**

1) Какое из перечисленных определений наиболее точно характеризует понятие «Трудовые ресурсы предприятия»?

- а) Часть трудоспособного населения, которая по своим возрастным, физическим, образовательным данным отвечает той или иной сфере деятельности.
- б) Часть трудоспособного населения, которая привлечена к определенному труду.
- в) часть трудоспособного населения, которая должна быть привлечена к определенному труду в перспективный период.
- г) совокупность постоянных рабочих, которые получили необходимую профессиональную подготовку и имеют опыт практической работы.

2) Трудовой потенциал:

- а) источники труда;
- б) средства труда;
- в) ресурсы труда;
- г) предметы труда.

3) Экономически активное население:

- а) занятые;
- б) безработные;
- в) работающие пенсионеры;
- г) работающие инвалиды;
- д) студенты дневной формы обучения.

4) Современная экономическая теория доказывает, что на рынке труда продается:

- а) рабочая сила;
- б) труд;
- в) физические способности работника;
- г) профессиональное умение.

5) Система отношений на рынке труда складывается из:

- а) отношения между наемными работниками и работодателями;
- б) отношения между субъектами рынка и профсоюзами, службой занятости;
- в) отношения между субъектами рынка труда и государством;
- г) встречи работодателей и наемных работников;
- д) социальной поддержки безработных.

6) Предложение труда определяется:

- а) числом трудоспособного населения;
- б) привлекательностью работы;
- в) средним количеством рабочих часов за определенное время (неделю, месяц, год);

- г) количественным составом населения;
- д) уровнем квалификации населения.
- е) уровнем оплаты труда.
- 7) Функции заработной платы:
  - а) воспроизводственная;
  - б) повышение реальной заработной платы;
  - в) стимулирующая;
  - г) планирующая труд;
  - д) измерительно-распределительная;
  
- 8) Основные элементы тарифной системы:
  - а) тарифная сетка;
  - б) тарифная ставка;
  - в) тарифно-квалификационные справочники;
  - г) штатное расписание;
  - д) должностные оклады;
  - е) надбавки и доплаты к тарифным ставкам;
  - ж) премии.
  
- 9) Какой из перечисленных показателей наиболее целесообразно использовать для сравнительной оценки производительности труда работников предприятия:
  - а) сопоставимый объем выпуска продукции, произведенной одним работником;
  - б) выпуск продукции на одного работника;
  - в) валовой доход, созданный одним работником;
  - г) количество покупателей, которых обслужил один работник;
  - д) все ответы верны.
  
- 10) Натуральные показатели измерения производительности труда используются:
  - а) для определения эффективности использования труда рабочих по сравнению с нормами, уровня выполнения норм выработки или степени сокращения нормативного времени рабочим в процентах.
  - б) при сопоставлении показателей производительности бригад, звеньев, рабочих, при определении норм выработки и уровня их выполнения.
  - в) для анализа фактических затрат рабочего времени, определения интенсивности труда рабочего, бригад или звена.
  - г) для учета и сравнения разнообразных видов работ и приведения их к единому измерителю.

**Основная литература:**

- 1) Экономика труда: учебное пособие для студентов вузов. Мазин А.Л. М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2007.

2) Экономика труда: Учебник/ Под ред. Н. А. Горелова. - СПб.: Питер, 2007. - 704 с.

3) Остапенко Ю. М. Экономика труда: Учебное пособие/ Ю. М. Остапенко. - М.: ИНФРА-М, 2007. - 272 с.

#### **Дополнительная литература:**

1) Электронно-библиотечная система Book.ru.

2) Колосницына М.Г. Экономика труда: задачи, вопросы, тесты. – Гос. ун-т – Высшая школа экономики. – М: Изд. Дом Гос. ун-та – Высшей школы экономики, 2009. – 225 с.

3) <http://www.minzdravsoc.ru/> – Официальный сайт Минздравсоцразвития России

## **6. Самостоятельная работа студентов.**

**Тема 1: Основные понятия, цели и задачи дисциплины "Экономика труда".**

**Дискуссия на тему: "Актуальные вопросы экономики труда".**

**Задание:**

Калининградская область объявлена зоной свободной торговли. При определенных условиях предприятия в этой области освобождаются от платы пошлин на комплектующие детали, из которых собирается готовая продукция. Используя графическую модель рынка труда, проанализируйте, какие последствия провозглашения такой зоны может иметь для рабочей силы в данном регионе.

В течение последних десятилетий страны Евросоюза сталкиваются с возрастающей нелегальной иммиграцией неквалифицированных работников из стран Ближнего Востока. Для ограничения этого потока представителями Евросоюза предлагаются различные варианты. Один из них – введение штрафов для нанимателей, если обнаружится, что они используют труд нелегальных иммигрантов. Каковы возможные эффекты воздействия такой политики на занятость нелегальных иммигрантов? Какой эффект эта мера окажет на занятость квалифицированной "местной" рабочей силы?

#### **Задачи для СРС:**

1) Определить прямой сдельный заработок рабочего за месяц, работающего по индивидуальному наряду.

2) Найти основной заработок рабочего по сдельно-премиальной системе оплаты труда. По действующему премиальному положению рабочему выплачивается премия за выполнение плана в размере 10%, за каждый процент перевыполнения плана по 1,5 % сдельного заработка.

3) Определить основной месячный заработок рабочего по индивидуальной сдельно-прогрессивной системе оплаты труда. По

действующему на предприятии положению предусмотрено увеличение расценок на продукцию, выработанную сверх исходной базы при ее перевыполнении до 10 % - в 1,5 раза, а свыше 10 % - в 2 раза. За исходную базу принято 100%-ное выполнение норм выработки.

Исходные данные:

Показатели	Варианты										
	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1. Объем производства за месяц, шт.	800	820	850	870	900	920	950	970	780	750	950
2. Норма времени на одну деталь, мин.	19	20	17	21	18	17	15	16	15	22	14
3. Разряд работ	5	6	3	2	3	4	4	6	5	6	4
4. Процент выполнения норм	111	120	105	109	120	106	107	120	115	121	110

Часовая тарифная ставка первого разряда составляет 10 рублей.

Тарифный коэффициент	Разряды							
	1	2	3	4	5	6	7	8
Станочники по холодной обработке металлов	1,0	1,08	1,20	1,35	1,53	1,78	-	-



## Тема 2: Трудовой потенциал.

### Исследование на тему: "Рыночный спрос на труд".

В таблице приведены данные о величине предельного продукта труда в стоимостном выражении.

Количество единиц труда (L)	MRP <sub>L</sub> . Долл.
1	15
2	14
3	13
4	12
5	11
6	10
7	9
8	8

Предположим, что имеется 100 идентичных фирм, характеризующиеся такой же зависимостью L и MRP<sub>L</sub>. Чему равен рыночный спрос на труд?

а) полученные результаты занесите в таблицу.

Величина спроса на труд, человек	Ставка заработной платы, долл.	Величина предложения руда, человек
	15	850
	14	800
	13	750
	12	700
	11	650
	10	600
	9	550
	8	500

б) На основе полученных данных определите равновесную ставку заработной платы.

в) Чему равно общее число нанятых работников?

г) Чему равны предельные издержки труда для отдельной фирмы? Сколько работников наймет каждая фирма? Какова ставка заработной платы ее работников?

д) определите, на сколько изменится общее число нанятых работников, если государство законодательно установит минимальную зарплату на уровне 12 долл.

#### Задачи для СРС:

1) Рассчитайте заработок рабочего за один день при разных уровнях выпуска продукции.

Показатели	Варианты									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1. Длительность фактически отработанного времени, ч.	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8
2. Гарантированная ставка заработной платы (повременная), д. е. в час	5,5	5,5	6,0	6,0	6,5	6,5	7,0	7,0	7,5	7,5
3. Норма времени на единицу продукции, мин	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
4. Ставка при сдельной оплате	6	6	6	6,5	6,5	6,5	7,1	7,1	7,6	7,6
5. Премияльная надбавка за сэкономленное время дополнительно к почасовой оплате, %	75	75	70	70	80	80	75	85	85	75
6. Уровень выпуска продукции, шт.	80	60	48	40	34	30	25	65	37	50
вариант А	120	90	72	60	50	45	37	80	90	90

вариант Б	210	120	125	100	90	80	70	100	15	220
вариант В										

- а) Рассчитать заработок рабочего при повременной оплате.
- б) Рассчитать заработок рабочего при сдельной оплате с гарантированным заработком в размере 80% от почасовой оплаты.
- в) Рассчитайте суммы премиальных доплат при равных уровнях выпуска продукции.
- г) Какой уровень выполнения норм соответствует каждому из уровней выпуска продукции?

### Тема 3: Рынок труда и трудовые ресурсы.

#### Дискуссия на тему: "Международная торговля".

Противники свободной международной торговли часто аргументируют свое мнение таким образом: слаборазвитые страны с более дешевой рабочей силой производят и более дешевые товары. Если допустить свободную торговлю, то население развитых стран останется без работы. Какие аргументы вы можете привести против подобных утверждений.

1) Фирма — совершенный конкурент на рынке продукции покупает труд на совершенно конкурентном рынке труда. Цена на продукцию фирмы равна 60. Рыночная цена аренды капитала равна 30. Производственная функция фирмы  $Q = (KL)^{0,5}$ . Определите цену, по которой фирма будет покупать труд в долгосрочном периоде.

2) Спрос на труд и его предложение выражены формулами:  $L_d = 100 - 20W$ ;  $L_s = -60 + 80W$ . Нарисуйте кривые спроса на труд и его предложения и определите равновесный уровень зарплаты и занятости. Определите уровень вынужденной безработицы, если минимальная зарплата установлена на уровне 2 ед. в 1 ч, и что произойдет с общим доходом рабочих после установления минимальной зарплаты.

3) Функция полезности работника имеет вид:  $U = C^{0,5} L^{0,5}$ , где  $C$  — количество потребительских благ;  $L$  — свободное время. Ставка заработной платы в номинальном выражении равна 20 руб./ч. Величина дохода помимо заработной платы составляет 80 руб./день. Уровень цен на потребительские блага равен 2. Определите объем предложения труда работником в день.

4) Единственным доходом работника является зарплата. Функция полезности работника имеет вид:  $U = I \cdot H$ , где  $I$  — его доход;  $H$  — количество часов досуга в день. Определите ежедневное предложение труда работником (в часах).



кг:												
Первой бригады;	100	300	250	320	300	500	280	400	420	510		350
Второй бригады	500	200	350	240	600	320	460	320	450	210		
2. Дневная тарифная ставка рабочего, руб.	120	150	130	145	160	154	125	122	131	126		129

### Тема 5: Нормирование труда.

#### Исследование на тему: "Нормирование труда".

#### Задание:

Предположим, что в экономике трудовые усилия работников можно наблюдать без издержек на всех фирмах кроме одной. На этой фирме  $i$  усилия работников не наблюдаемы, но известно, что они зависят от заработной платы следующим образом:

$$e_i = -b_0 + b_1 w_i - b_2 w_i^L,$$

где  $e_i$  и  $w_i$  - усилия и заработная плата на фирме  $i$ ,  $b_0$ ,  $b_1$ ,  $b_2$  - некоторые положительные коэффициенты. Производственная функция фирмы задана как  $q_i = e_i L_i$ , где  $q_i$  - выпуск фирмы;  $L_i$  - занятость. Фирма является монополистом на рынке продукта, причем спрос на продукт обладает постоянной эластичностью  $\eta$ .

а) Определите величину заработной платы на фирме  $i$ , если она максимизирует прибыль.

б) Устанавливает ли фирма заработную плату, которая максимизирует усилия работника? Почему да или почему нет?

в) Сформулируйте условие Солоу. Применимо ли оно в данном случае?

г) Почему решение задачи не зависит от  $\eta$ .

#### Задачи для СРС:

1) Рассчитайте величину заработной платы каждого работающего, используя бестарифную систему оплаты труда.

	Квалификационная группа	Квалификационный коэффициент
1.	Руководитель предприятия	4,5
2.	Главный инженер	4,0
3.	Заместитель директора	3,6

4.	Руководители подразделений	3,25
5.	Ведущие специалисты	2,65
6.	Специалисты и рабочие высших квалификаций	2,5
7.	Специалисты второй категории и квалифицированные рабочие	2,1
8.	Специалисты третьей категории и квалифицированные рабочие	1,7
9.	Специалисты и рабочие	1,3
10.	Неквалифицированные рабочие	1,0

	Квалификационная группа	КТУ	Численность, чел
1.	Руководитель предприятия	1,1	1
2.	Главный инженер	1,1	1
3.	Заместитель директора	1,0	2
4.	Руководители подразделений	1,0	15
5.	Ведущие специалисты	1,1	70
6.	Специалисты и рабочие высших квалификаций	1,07	20
7.	Специалисты второй категории и квалифицированные рабочие	1,05	70
	Специалисты третьей	1,05	80

8.	категории и квалифицированные рабочие		
9.	Специалисты и рабочие	1,05	200
10.	Неквалифицированные рабочие	1,00	150

Продолжительность смены 8 часов, число рабочих дней в месяце – 21, плановые потери рабочего времени – 7%. ФОТ – 4,5 млн. руб.

### Тема 6:Производительность труда.

**Исследование на тему "Компенсационная разница в заработной плате".**

#### Задание:

Рассмотрим простую экономику, в которой возможны только два вида занятости - добыча угля и починка автомобилей. Обе отрасли совершенно конкурентны и имеют одинаковый спрос на труд:  $w = 400 - L$ , где  $w$ - заработная плата за день работы;  $L$  - число работников, занятых в отрасли, человек. Всего в экономике 420 работников, обладающих одинаковой производительностью в обеих отраслях. Все работники предпочитают ремонт автомобилей добыче угля, но степень предпочтений варьируется среди работников. Распределение резервной цены риска работников находится в интервале от 0 до 42 долл. Предпочтения распределены случайным образом.

а) Найдите компенсационную разницу заработной платы между отраслями и количество занятых в обеих отраслях.

б) Рассмотрим "среднестатистического" работника, для которого резервная цена риска составляет 21 долл. в день. Выигрывает или проигрывает индивид от существования различных предпочтений среди работников? Другими словами, улучшится или ухудшится его положение, если у всех работников будут одинаковые предпочтения?

#### Задачи для СРС:

1) Рассмотрим фирму, которая разрабатывает двухпериодный контракт с отложенной компенсацией для потенциального работника. Если работник отклонит контракт, то он может найти другую работу с заработной платой 10000 долл. в каждый период.  $MRP_L$  работника на данной фирме составит 8000 долл. в первый период и 15000 долл. во второй. Из-за особенностей денежных потоков фирма может выплатить работнику в первый период только 6000 долл. В каком интервале лежит заработная плата во втором периоде, при условии, что фирма должна получить положительную прибыль, а работник - подписать контракт? Ставка дисконтирования в экономике составляет 10%.

2) Вас наняла некоторая фирма, чтобы провести анализ заработков своих сотрудников. Фирма подозревает, что она «переплачивает» своим работникам. Принимая во внимание желание фирмы максимизировать прибыль, что вы назовете «переплатой»? По каким признакам вы можете определить, действительно ли данная фирма переплачивает?

### **Тема 7: Распределение доходов и оплата труда.**

**Исследование на тему "Компенсационная разница в заработной плате".**

#### **Задание:**

Отрасль в некоторой стране состоит из 100 одинаковых фирм. Новые фирмы не могут войти в отрасль, поскольку больше нет места для строительства заводов. Цена продукта составляет 10 долл. и определяется на конкурентном рынке. Производственная функция каждой фирмы задана как  $Q = 30L - 0,1 L^2$ , где  $Q$  - величина выпуска;  $L$  - количество труда. Производительность труда мужчин и женщин одинакова, и они предлагают свой труд на совершенно конкурентном рынке в соответствии со следующими функциями предложения:  $w_m = 0,025L_m + 80$ ,  $w_w = 0,10L_w - 20$ , где  $w_m$  и  $w_w$  - зарплаты женщин и мужчин соответственно;  $L_m$  и  $L_w$  - предложение их труда.

а) Определите количество мужчин и женщин, которое наймет максимизирующая прибыль фирма, а также ставку их заработной платы. Чему равен объем выпуска фирмы?

б) Предположим, что все фирмы в отрасли объединились в единую монополию для проведения дискриминации по полу. Сколько теперь будет нанято мужчин и женщин? Чему равна их заработная плата? Как изменится объем выпускаемой продукции?

#### **Задание:**

#### **Хозяйственная ситуация.**

Компания в затруднении относительно того, какую именно систему оплаты труда ввести. На основе приведенной ниже информации рассчитайте заработную плату каждого рабочего, исходя из следующих условий:

- оплату производить только по гарантированной почасовой ставке (основная заработная плата);
- оплату производить по сдельной ставке, но с гарантированной платой в размере 75 % повременной заработной платы, если рабочий не заработал этой суммы;
- применительно к почасовой оплате, но с премиальной надбавкой, когда рабочий получает надбавку в размере 2/3 почасовой ставки за сэкономленное время.

Исходные данные:



Показатели	Рабочие			
	A	B	C	D
Фактически отработанные часы	38	36	40	34
Почасовая ставка, д.е.	3	2	2,5	3,6
Выработка (ед. продукции) X	42	120	-	120
Y	72	76	-	170
Z	92	-	50	-

Норма времени на единицу продукции: X=6 мин, Y = 9мин , Z= 14 мин.  
Для сдельной оплаты каждая минута оплачивается в размере 0,05 д.е.

**Тема 8: Дисциплина труда. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации.**

**Деловая игра "Психологический портрет работника".**

**Цели игры:**

1. Научиться определять психологический тип личности по методу С. Деллингер и устанавливать соответствие между характером труда на конкретном рабочем месте и типом личности
2. Приобрести опыт проведения психологических тестов.
3. Проанализировать свои психологические особенности и психологические особенности других студентов группы. Помочь студентам сориентироваться в выборе будущего места работы.
4. Получить элементарные навыки отбора персонала.

**Основные понятия:**

Отбор персонала – процесс выбора предприятием из списка претендентов наиболее подходящего лица в соответствии с критериями вакантного места

Необходимые пояснения. Каждый человек принадлежит к одному из пяти психологических типов: Квадрат, Треугольник, Прямоугольник, Круг и Зигзаг. Каждый тип наиболее подходит для работы, для которой нужны

определенные характеристики труда: исполнительность, умение управлять людьми, способности к общению или творчеству.

**Квадрат.** Символизирует трудолюбие, усердие, потребность доводить начатое дело до конца. Выносливость, терпение и методичность обычно делают Квадрата высококлассным специалистом в своей отрасли. Умение анализировать – сильная сторона Квадрата, он может прорабатывать детали сложных проектов. Квадраты могут быть отличными исполнителями, но редко бывают хорошими менеджерами. Когда приходит время принимать решение, особенно, связанное с риском, Квадраты, вольно или невольно, оттягивают его принятие. Эмоциональная сухость мешает Квадратам контактировать с разными людьми.

**Треугольник.** Символизирует лидерство. Треугольники – энергичные, неуправляемые, сильные личности, которые ставят ясные цели и, как правило, достигают их. Они сосредоточиваются на главном, на сущности проблемы. Треугольники честолюбивы, стремятся сделать карьеру. Из них получаются великолепные менеджеры самого высокого уровня. На пути к вершинам власти они не слишком щепетильны с точки зрения моральных норм.

**Прямоугольник.** Символизирует состояние перехода и изменения. Это временная форма личности, человека, неудовлетворенного тем образом жизни, который он ведет сейчас. Основным психическим состоянием Прямоугольника является замешательство, запутанность в проблемах и неопределенность. Им просто необходимо общение с другими людьми. Они открыты для новых идей и ценностей, легко усваивают все новое. Они любознательны и смелы.

**Круг.** Символизирует коммуникативность, общительность. Круг служит тем «клеем», который скрепляет трудовой коллектив. Люди тянутся к Кругам. Они очень популярны среди коллег. Однако это – слабые менеджеры и руководители бизнеса, так как избегают принятия непопулярных решений. Круги нерешительны и слабы в «политических играх», над ними часто берут верх сильные личности. Круг – прирожденный психолог, его мышление – образное, интуитивное, эмоционально окрашенное.

**Зигзаг.** Символизирует творчество, образное мышление, интуицию. Для них нет ничего более скучного, чем рутинная работа, шаблон, правила и инструкции. Их раздражают строго фиксированные обязанности, они хотят быть независимыми от других в работе. Основное назначение Зигзага – генерировать новые идеи. Зигзаг устремлен в будущее, ему больше интересна возможность, чем действительность. Зигзаги непрактичны, нереалистичны и наивны. Они способны мотивировать всех вокруг себя, но им не хватает гибкости: они несдержанны и экспрессивны. Проработка деталей проекта – не их сильная сторона.

#### **Правила игры:**

1. Студенты должны хорошо знать друг друга
2. Каждый студент одновременно играет две роли: менеджера по персоналу, отбирающего претендентов (активное участие); и претендента на вакантную должность (пассивное участие).

3. Менеджера по персоналу студент должен отобрать из числа других студентов группу из четырех претендентов на следующие вакантные должности (в скобках указан желательный психологический тип претендента): бухгалтер (Квадрат); начальник отдела (Треугольник); дизайнер (Зигзаг); пресс-секретарь (Круг).

4. Отбор персонала производится прежде, чем будет определен тип каждого студента с помощью тестирования.

5. Отбор осуществляется следующим образом: напротив каждой вакантной должности студент пишет фамилию студента, который, по его мнению, наиболее подходит для нее (всего указывается четыре фамилии).

6. Студент не может включить себя в число претендентов на вакантные должности.

7. После того как отбор персонала завершен и все студенты сдали списки рекомендуемых претендентов, проводится тест для определения психологического типа каждого студента.

8. В результате анализа результатов теста будет определен доминирующий (главный) психологический тип, а также дополнительный (скрытый) тип каждого студента.

Пример. В результате тестирования определена характеристика студента Петрова: Квадрат-Треугольник. Это значит, что он исполнитель с задатками руководителя.

9. Качество отбора, произведенного студентом, оценивается по числу совпадений психологических типов в парах «должность-претендент». Задача студента – добиться наибольшего числа таких совпадений, пытаясь интуитивно (до проведения теста) определить психологический тип претендента.

10. Баллы присуждаются по числу совпадений психологических типов в парах «должность-претендент». Максимально возможное число баллов равно четырем, минимально возможное – нулю.

11. Тест может показать, что в группе студентов отсутствует какой-либо психологический тип. Чтобы заполнить вакансию, отвечающую этой «фигуре», студенты могут принимать на работу претендентов с подходящим дополнительным (скрытым) типом.

## **Тема 9: Социальные аспекты организации производственных отношений.**

### **Исследование на тему "Дифференциация денежных доходов".**

#### **Задание:**

Распределение общего объема денежных доходов населения России по 20-процентным группам в 2001-2006 гг. (см.: [www.gks.ru](http://www.gks.ru)) представлено в таблице.

	2001 г.	2002 г.	2003 г.	2004 г.	2005 г.	2006 г.
--	---------	---------	---------	---------	---------	---------

Денежные доходы - всего, %	100	100	100	100	100	100
в том числе по 20-процентным группам населения:						
первая (с наименьшими доходами)	5,7	5,7	5,5	5,4	5,4	5,4
вторая	10,4	10,4	10,3	10,1	10,2	10,1
третья	15,4	15,4	15,3	15,1	15,2	15,1
четвертая	22,8	22,7	22,7	22,7	22,7	22,6
пятая (с наибольшими доходами)	45,7	45,8	46,2	46,7	46,5	46,8

Проанализируйте данные таблицы и ответьте на следующие вопросы:

а) Как менялось распределение доходов по 20-процентным группам населения за указанный период?

б) Рассчитайте коэффициент Джини для каждого года. Какова динамика неравенства российского населения по уровню доходов в рассматриваемый период?

в) Какие факторы, на ваш взгляд, в наибольшей степени способствовали снижению/росту неравенства доходов?

#### Задачи для СРС:

1) Рабочий повременщик отработал в течение месяца 170 часов. Согласно действующему премиальному положению рабочему выплачивается премия за изготовление продукции высшего качества в размере 22% его заработка. Часовая тарифная ставка повременщика составляет 10 рублей. Определить основную заработную плату рабочего–повременщика за месяц.

2) Известны следующие данные о рынке труда в России ([www.gks.ru](http://www.gks.ru)) в период 1992-2007 гг.

	1992 г.	1995 г.	2000 г.	2002 г.	2003 г.	2004 г.	2005 г.	2006 г.	2007 г.
Экономически активное население - всего, тыс. человек (на конец года) в том	75060	70740	72332	72421	72835	72909	73811	74156	75046

числе: занятые в экономике	71171	64055	65273	66266	67152	67134	68603	69157	70813
безработн ые	3889	6684	7059	6155	5683	5775	5208	4999	4232
Мужчины	39197	37338	37499	36997	37206	37079	37511	37627	37967
в том числе: занятые в экономике	37161	33726	33754	33709	34199	34177	34710	34996	35702
безработн ые	2036	3613	3745	3288	3007	2902	2801	2631	2264
	1992 г.	1995 г.	2000 г.	2002 г.	2003 г.	2004 г.	2005 г.	2006 г.	2007 г.
Женщины	35863	33401	34833	35423	35629	35831	36300	36529	37079
в том числе:									
занятые в экономике	34010	30330	31519	32557	32953	32958	33893	34161	35111
безработн ые	1853	3072	3314	2866	2676	2873	2407	2368	1968
Численнос ть официальн о зарегистри рованных без- работных			1037	1309	1638	1920	1830	1742	1553

а) Чему равен общий уровень безработицы в России на конец 1992, 1995, 2000, 2002, 2005, 2007 гг.? В какой период он был максимальный? Почему?

б) Каков был уровень занятости в России за соответствующие периоды?

в) Определите уровень официально зарегистрированной безработицы за тот же период, что и в п. а). Как он соотносится с общим уровнем безработицы? Как вы думаете, каковы причины существования разрыва между этими показателями?

г) Какую политику проводило правительство в эти годы для снижения общего уровня безработицы? Увенчалась ли она успехом? Почему да или почему нет?

д) Как менялся уровень безработицы в данные периоды среди работников-мужчин и среди работников-женщин? Какие факторы влияли на данную динамику?

е) Чем, на ваш взгляд, обуславливаются различия в уровне безработицы среди мужчин и женщин в России? Существуют ли отличия от стран Западной Европы и США, стран Восточной Европы?

## **7. Образовательные технологии, используемые в преподавании дисциплины.**

Для освоения бакалаврами учебной дисциплины " Экономика труда", получения знаний и формирования профессиональных компетенций используются следующие образовательные технологии:

- лекция с элементами дискуссии, постановкой проблемы, использованием метода провокация;
- лекции - электронные презентации;
- решение задач;
- дискуссия;
- управляемый эксперимент;
- исследование;
- презентация;
- составление таблиц и схем;
- деловая игра;
- бизнес-тренинг.
- мозговой штурм;
- работа в малых группах;
- презентация;
- демонстрация;
- комментирование научной статьи;
- подготовка обзора научной литературы по теме;
- составление рецензии на книгу (статью);
- комментирование ответов студентов;
- творческие задания;
- анализ конкретных ситуаций;
- Сократов метод;
- "мини-конференция";
- "круглый стол";
- интервьюирование;
- тестирование;
- работа с видео- и аудиоматериалами;
- встречи с ведущими экономистами
- ролевая игра и др.

Образовательные технологии, используемые при реализации различных видов учебной работы по дисциплине "Экономика труда". предусматривают широкое использование в учебном процессе активных и интерактивных форм проведения занятий (диспутов, коллоквиумов, аналитических докладов,

ситуационных тренингов) в сочетании с внеаудиторной работой с целью формирования и развития профессиональных навыков обучающихся.

### 8. Критерии оценки результатов обучения.

<p>Профессиональный уровень “5” (отлично)</p>	<p>85-100</p>	<p>Задание хорошо структурировано; полное понимание исследуемого вопроса; полный и глубокий анализ конкретного вопроса; критическое использование теории и рекомендуемого материала для чтения; расширение и углубление лекционного материала; аргументированная логика; продуманность, творческий и оригинальный подход к освещению вопроса; иллюстративность массой примеров и данных</p>
<p>Продвинутый уровень “4” (хорошо)</p>	<p>70-84</p>	<p>Хорошая организация, но ряд несущественных упущений в плане содержания; умение аргументировать и использовать примеры; некоторое расширение и углубление лекционного материала; использование соответствующих концептуальных моделей</p>
<p>Базовый уровень “3” (удовлетворительно)</p>	<p>60-69</p>	<p>Удовлетворительный уровень, есть ряд существенных упущений; слабые места в стилевом оформлении, структуре и анализе; в основном базируется на лекционном материале; информация представлена четко, но отсутствует оригинальность в ее изложении</p>
<p>Минимальный уровень “2” (неудовлетворительно)</p>	<p>35-59</p>	<p>Неудовлетворительное выполнение; частичное понимание проблемы; несмотря на наличие ряда весьма удачных мест, работа характеризуется отсутствием тщательного анализа; неадекватность примеров</p>

Минимальный уровень “1” (неудовлетворительно)	0-34	Отсутствие понимания вопроса, работа не структурирована и не соответствует требованиям; наличие серьезных ошибок и несоответствий
---	------	---

### Рейтинговая система для оценки успеваемости студентов

Наименование контрольной точки (КТ)	Перечень разделов и тем, входящих в КТ	Форма КТ	Балловая стоимость
Аудиторная контрольная работа	Раздел 1. Теоретические основы современной экономики труда (темы 1- 4)	Тестирование	12
Аудиторная контрольная работа	Раздел 2. Управление трудом на предприятии (темы 5 – 9)	Тестирование	13

#### Разбивка баллов.

Промежуточный рейтинг – 70 баллов:

1) Рейтинг работы студента на практических занятиях – 22 балла.

Максимальный рейтинг, который студент может заработать на одном семинарском занятии — 2 балла:

- за отличный ответ (полный, безошибочный) — 2 балла;

- за активную работу на семинаре (от 2 до 4 выступлений) — 1 — 2 балла;

- за неточное выступление, за неточное дополнение — 1 балл;

- за отказ от ответа, за неправильный ответ — 0 баллов.

2) Рейтинг контрольных точек – 25 баллов.

3) Рейтинг посещения лекционных занятий – 6 баллов.

4) Рейтинг посещения семинарских занятий – 7 баллов.

5) Рейтинг поощрительный – 10 баллов:

- разработка сценария деловой игры – 10 баллов;

- составление кроссвордов – 5 баллов;

- решение задач повышенной сложности – 5-10 баллов;

- Написание и защита реферата – 3-7 баллов.

Сдача зачета – 30 баллов.

Пересчет суммы баллов в традиционную и международную оценку

Оценка (ФГОС)	Итоговая сумма баллов,	Оценка (ECTS)
---------------	------------------------	---------------



	<b>учитывает успешно сданный экзамен</b>	
5 (отлично) (зачтено)	<b>90 - 100</b>	A (отлично)
4 (хорошо) (зачтено)	<b>85 – 89</b>	B (очень хорошо)
	<b>75 – 84</b>	C (хорошо)
	<b>70 - 74</b>	D (удовлетворительно)
3 (удовлетворительно) (зачтено)	<b>65 – 69</b>	
	<b>60 - 64</b>	E (посредственно)
2 (неудовлетворительно), (не зачтено)	<b>Ниже 60 баллов</b>	F (неудовлетворительно)

## **9. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания результатов освоения программы дисциплины**

### **Текущий контроль успеваемости студентов.**

Текущий контроль успеваемости – это установление уровня знаний, умений, владений студентов по отношению к объему и содержанию разделов (модулей, частей) учебных дисциплин, представленных и утвержденных в учебных планах и учебных программах.

Текущий контроль успеваемости осуществляется через комплекс испытаний студентов в виде устных и письменных опросов, коллоквиумов, контрольных работ, проверки домашних заданий, защиты отчетов, компьютерного и бланочного тестирования. Возможны и другие виды контроля по усмотрению кафедры, обеспечивающей учебный процесс по данной дисциплине, в том числе, контроль посещаемости занятий.

В систему текущего контроля рекомендуется вводить необязательные мероприятия, позволяющие повысить семестровый рейтинг, например, участие в олимпиадах, научное исследование, участие в научных конференциях с докладом по теме изучаемого предмета и т.д. с назначением определенных баллов, прибавляемых к семестровому рейтингу по дисциплине. При этом рейтинг не должен превышать 100 баллов.

Для текущего контроля успеваемости на кафедрах, осуществляющих учебный процесс, создаются и периодически актуализируются банки тестов, заданий, программы компьютерных проверок и т.п. материалы.

Виды и сроки проведения мероприятий текущего контроля устанавливаются рабочей программой учебной дисциплины.

### **Промежуточная аттестация.**

Промежуточная аттестация студентов – это установление уровня знаний, умений, владений обучаемых, как показателя уровня освоения требуемых компетенций, по отношению к объему и содержанию учебной дисциплины.

Оценка промежуточной аттестации студента по дисциплине формируется на основании семестрового рейтинга текущего контроля и рейтинга экзаменационного испытания. Экзаменационное испытание проводится в сроки, устанавливаемые в соответствии с утвержденными учебными планами, календарными учебными графиками и приказами.

Преподаватель имеет право принять у студента экзамен только при наличии первичных документов по учету результатов промежуточной аттестации. Первичными документами являются экзаменационные ведомости, индивидуальные разрешения на сдачу экзамена. Все первичные документы должны передаваться в деканат преподавателем лично не позднее следующего дня после проведения испытания промежуточной аттестации.

По результатам промежуточной аттестации студенту, кроме итогового рейтинга по 100-балльной шкале, выставляется итоговая отметка: «отлично», «хорошо», «удовлетворительно», «неудовлетворительно».

При аттестации на «отлично», «хорошо» и «удовлетворительно» студент считается получившим положительную оценку и прошедшим промежуточную аттестацию. Положительные оценки и соответствующие рейтинги заносятся в первичные документы и зачетные книжки студентов. Записи в зачетных книжках студентов должны осуществляться только после оформления первичных документов.

Оценки «неудовлетворительно» проставляются только в первичные документы.

Неудовлетворительные результаты промежуточной аттестации по дисциплине или непрохождение промежуточной аттестации в установленные сроки признаются академической задолженностью. Студенты обязаны ликвидировать академическую задолженность.

Виды и сроки проведения мероприятий промежуточной аттестации устанавливаются рабочей программой учебной дисциплины.

## 10. Комплект оценочных средств по дисциплине

### Оценочные средства для промежуточного контроля.

1. Что такое труд?
  - а. **Целенаправленная и легитимная деятельность.**
  - б. Производство материальных и духовных благ, связанная с созиданием.
  - в. Инстинктивная деятельность, а также деятельность, не
  - г. Способность удовлетворять потребности и быть востребованным.
2. Что понимают под эффективностью труда?
  - а. **Производительность труда.**
  - б. Прирост национального дохода.

- в. Фондоотдача.
  - г. Фондоемкость
3. Методы измерения производительности труда на предприятии?
- а. **Натуральный, стоимостной, трудовой.**
  - б. Факторный, сравнительный.
  - в. Индексный, аналитический.
  - г. Отраслевой, региональный.
4. Каковы составные части организации оплаты труда?
- а. Нормирование и тарифное нормирование труда.
  - б. **Нормирование труда, тарифное нормирование труда, формы и системы оплаты труда.**
  - в. Тарифное нормирование, формы и системы оплаты труда.
  - г. Формы и системы оплаты труда.
5. Какова роль премирования в организации оплаты труда?
- а. Премирование является надбавкой к получаемой заработной плате.
  - б. **Способствует повышению эффективности труда и производства, увеличивает заработную плату.**
  - в. Снижает прибыль предприятия и повышает заработную плату.
  - г. Снижает себестоимость продукции и повышает прибыль предприятия.
6. Каковы составные части простого процесса труда?
- а. Объект труда.
  - б. **Средства труда.**
  - в. Организация труда.
  - г. Предмет труда.
7. Каковы факторы повышения эффективности труда?
- а. Рост числа работающих.
  - б. **Организация труда и производства.**
  - в. Материалоемкость продукции.
  - г. Объемы потребляемого сырья.
8. Какие существуют факторы изменения производительности труда?
- а. Материально-технические.
  - б. **Организационно-экономические.**
  - в. Производственные.
  - г. Социально-психологические.
9. Каковы элементы тарифного нормирования оплаты труда рабочих?
- а. Тарифные ставки, тарифные сетки.

- б. Тарифные ставки, тарифно-квалификационный справочник.
- в. Тарифные ставки, должностные оклады.
- г. **Тарифные ставки, тарифные сетки, тарифно-квалификационный справочник, районные коэффициенты.**

10. Каковы основные задачи планирования труда?

- а. Улучшаются использование основных фондов.
- б. Разрабатываются мероприятия по повышению эффективности труда.
- в. Определяется трудоемкость производственной программы по выпуску продукции, оказанию услуг или выполнению работ.
- г. **Определяется потребность в численности персонала по всем категориям, профессиям, уровню квалификации.**
- д. Обосновываются средства на оплату труда всех категорий работников.

11. Каковы функции труда в обществе?

- а. Удовлетворение потребностей человека.
- б. **Формирование общественного богатства и развитие общества.**
- в. Развитие общественного прогресса, науки, культуры
- г. Формирование самого человека, способ самовыражения личности,
- д. Затраты общественно - необходимого труда на производство единицы продукции.

12. Что понимают под производительностью труда?

- а. Уровень электровооруженности труда.
- б. Уровень автоматизации производства.
- в. **Способность труда за единицу рабочего времени создавать определенные потребительские стоимости.**
- г. Качество выпускаемой продукции.

13. Что понимают под научно-техническим прогрессом (НТП), как основе развития материально-технических факторов?

- а. Комплексную механизацию, автоматизацию, компьютеризацию промышленности.
- б. Систематизацию промышленности.
- в. Электрификацию промышленности.
- г. **Внедрение новых технологий.**
- д. Химизацию промышленности.

14. Чем объясняется дифференциация заработной платы?

- а. Несовершенная конкуренция.
- б. **Ценностью и квалификацией труда.**
- в. Соотношением спроса и предложения на данную профессию.

- г. Доходом предприятия.
  - д. Экономическим развитием общества.
15. Каковы методы планирования производительности труда?
- а. **Факторный.**
  - б. За счет снижения трудоемкости.
  - в. Индексный.
  - г. За счет снижения материалоемкости продукции и повышения качества.
16. Какие различают разновидности труда?
- а. Свободный, принудительный.
  - б. **Региональный, отраслевой, производственный.**
  - в. Индивидуальный, коллективный, престижный, непрестижный.
  - г. Умственный, физический, тяжелый, легкий.
17. Что понимают под уровнем производительности труда?
- а. Прибыль.
  - б. Фондовооруженность труда.
  - в. Фондоотдача, фондоемкость.
  - г. **Выработка на одного работающего (рабочего).**
18. Какова классификация резервов роста производительности труда?
- а. Общегосударственные.
  - б. **Отраслевые, межотраслевые.**
  - в. Непроизводительные.
  - г. Региональные.
  - д. Внутрипроизводительные.
19. Чем характеризуется сдельная форма оплаты труда?
- а. Количеством отработанного времени.
  - б. Количеством изготовленной продукции,
  - в. **Количеством оказанных услуг.**
  - г. Расценкой за каждую единицу продукции, установленной исходя из тарифной ставки соответствующего разряда работы и нормы времени или нормы выработки.
20. Как осуществляется планирование средств на оплату труда на предприятии?
- а. **Планированием фонда основной заработной платы рабочих.**
  - б. Планированием фонда дополнительной заработной платы рабочих.
  - в. Планированием средств материальной помощи, доходов по акциям и вкладам в имущество предприятия.

г. **Планированием фонда основной заработной платы руководителей, специалистов и прочих служащих.**

д. Планированием фонда дополнительной заработной платы руководителей, специалистов и прочих служащих.

21. Что такое труд?

а. Инстинктивная деятельность, а также деятельность не связанная с созиданием.

б. Способность удовлетворять потребности и быть востребованным.

в. **Целенаправленная и легитимная деятельность.**

г. Производство материальных и духовных благ.

22. Что понимают под показателями производительности труда?

а. Нормирование труда.

б. Рост числа рабочих.

в. **Выработка, трудоемкость.**

г. Коэффициент сменности.

23. Какова классификация внутрипроизводственных резервов роста производительности труда?

а. Снижение трудоемкости.

б. Интенсивность труда.

в. Улучшение использование рабочего времени.

г. **Улучшение структуры кадров.**

24. Чем характеризуется повременная форма оплаты труда?

а. **Количеством отработанного времени.**

б. Тарифной ставкой.

в. Должностным окладом.

г. Количеством изготовленной продукции или оказанных услуг.

25. Какие методы используются при образовании средств на оплату труда структурных подразделениях предприятия?

а. В зависимости от получаемого дохода.

б. На основе установленных расчетных цен.

в. **По коэффициенту трудового вклада.**

г. Прямым счетом.

д. За счет роста объема потребляемого сырья.

26. Сдельная расценка - это есть

а. Отношение часовой тарифной ставки и часовой нормы выработки.

б. Отношение месячной тарифной ставки и нормы времени.

в. Произведение часовой тарифной ставки и нормы времени.

г. **Произведение месячной тарифной ставки и нормы выработки.**

27. Каковы возрастные границы трудоспособного населения?
- Мужчины и женщины – 16-59 лет включительно.
  - Мужчины – 16-59 лет и женщины – 16-54 года включительно.**
  - Мужчины – 16-65 лет и женщины – 16-60 лет.
  - Мужчины и женщины – 16-55 лет.
28. Каков минимальный размер оплаты труда на сегодняшний день?
- 800 рублей.
  - 1000 рублей.
  - 1200 рублей.
  - 4600 рублей.**
29. Какие составляющие входят в индекс развития человеческого потенциала?
- Уровень здоровья населения.
  - Уровень образования населения.**
  - ВВП на душу населения.
  - Уровень безработицы среди экономически активного населения.
  - Уровень преступности в стране.
30. Как рассчитать уровень безработицы в стране?
- Отношение числа безработных к численности экономически активного населения.**
  - Отношение числа экономически неактивного населения к общей численности населения страны.
  - Отношение числа безработных к численности трудовых ресурсов.
  - Отношение экономически неактивного населения к численности экономически активного населения.
1. Уровень безработицы находится путем соотнесения следующих показателей:
- кол-ва безработных и трудоспособного населения
  - кол-ва безработных и экономически активного населения**
  - кол-ва безработных и трудоспособного населения в трудовом возрасте
2. Безработица, связанная с динамическим характером рынка труда, постоянным переходом работников из состояния занятости в категорию безработных и наоборот:
- сезонная
  - структурная
  - фрикционная**
  - циклическая
3. Вид безработицы, относящийся к кейнсианской
- сезонная

- б) структурная
- в) циклическая**

4. Основные причины возникновения циклической безработицы
- а) нарушение макроэкономического равновесия**
  - б) несовершенство рынка труда
  - в) политика государства
  - г) действия профсоюзов
  - д) нет правильных ответов
5. Рынок рабочей силы по степени государственного воздействия не делится на:
- а) контролируемый
  - б) неконтролируемый
  - в) черный**
6. По определению МОТ безработным является человек, который:
- а) не работает, но способен работать (готов приступить к работе и активно ищет работу в течение последних 4 недель).
  - б) работает
  - в) не работает, не хочет работать
7. Занятыми по западным стандартам не являются (2 правильных ответа):
- а) студенты дневного отделения**
  - б) учащиеся школ старше 16 лет**
  - в) работающие по контракту старше 18 лет
  - г) самозанятые
8. По российским стандартам относятся к числу занятых:
- а) проходящие военную службу
  - б) временно отсутствующие на работе
  - в) писатели
  - г) все ответы верны**
  - д) нет правильных ответов
9. Потребность экономики в определенном количестве работников в каждый данный момент времени:
- а) спрос на рабочую силу**
  - б) предложение рабочей силы
  - в) потребность в рабочих местах
  - г) вакансия
10. Лица, формально занятые в народном хозяйстве, но которые в связи с сокращением объемов производства или изменением его структуры без ущерба для производства могли бы быть высвобождены:
- а) скрытая безработица**



- б) безработные
- в) неучтённая безработица
- г) явная безработица
- д) скрываемая безработица

11. Часть населения, по возрастному признаку относящаяся к молодёжи:

- а) 16-29**
- б) 16-31
- в) 18-30
- г) 18-29

12. Система общественных отношений в согласовании интересов работодателей и наёмной рабочей силы:

- а) рынок труда**
- б) коллективный договор
- в) трудовые отношения

13. Не относится к особенностям функционирования рынка труда:

- а) отсутствие не денежных аспектов сделки**
- б) высокая степень индивидуализации сделок
- в) большая продолжительность контакта продавца и покупателя
- г) неотделимость права собственности на товар от его владельца

14. Не является субъектом рынка:

- а) государство
- б) работодатель
- в) наёмные работники
- г) институты повышающие квалификацию**

15. Разделение рабочих мест и работников на устойчивые замкнутые сектора, зоны, которые ограничивают мобильность рабочей силы своими границами:

- а) сегментация рынка труда**
- б) границы рынка
- в) устойчивые рабочие группы
- г) низкая мобильность трудовых ресурсов

16. Характерные черты этого рынка труда - велика текучесть кадров, низкий уровень заработной платы, отсутствуют профсоюзы, практически не существует продвижение по служебной лестнице, технология производства примитивна

- а) вторичный**
- б) первичный
- в) незавершённый

17. К компонентам рынка труда не относятся:

- а) объекты рынка труда**

- б) субъекты рынка труда
- в) коллективный договор
- г) рыночный механизм
- д) инфраструктура рынка труда

18. Для этого сегмента рынка труда характерно соревнование работников для занятия определённых рабочих мест. В его основе лежит горизонтальная и вертикальная внутренняя мобильность.

- а) внутрифирменного рынка труда**
- б) вертикального рынка труда
- в) вторичного рынка труда
- г) внешнего рынка труда
- д) обособленного рынка труда

19. Составной частью текущего рынка труда не является:

- а) интегрированный рынок труда**
- б) открытый рынок труда
- в) скрытый рынок труда

20. Область пересечения совокупного спроса на труд с совокупным предложением труда:

- а) совокупный рынок труда
- б) рынок труда
- в) удовлетворенный спрос на труд**

21. Для данного рынка характерны стабильный уровень занятости и высокий уровень заработной платы, возможность профессионального продвижения и т.д.

- а) первичный рынок труда**
- б) вторичный рынок труда
- в) незавершенный рынок труда
- г) идеальный рынок труда

22. Метод проведения политики занятости, относящийся к прямому воздействию:

- а) фискальная политика**
- б) трудовое законодательство
- в) коллективные договоры

23. Метод проведения политики занятости, относящийся к косвенному воздействию:

- а) трудовое законодательство**
- б) финансовая политика
- в) фискальная политика

24. Типы государственного воздействия на занятость, которых не существует (2 ответа):

- а) **прямые и косвенные**
- б) активные и пассивные
- в) **государственные и частные**

25. К пассивному типу воздействия государства на занятость относятся:

- а) **социальная помощь незанятому населению**
- б) стимулирование спроса и предложения труда
- в) меры помощи регионам

26. К активному государственному воздействию на занятость не относятся меры:

- а) проведение общественных работ
- б) стимулирование самозанятости
- в) меры помощи регионам
- г) **социальная помощь**

27. Год создания службы занятости РФ:

- а) **1991**
- б) 1993
- в) 1990
- г) 1996

28. Год создания Министерства труда и социального развития России:

- а) **1996**
- б) 1990
- в) 1991
- г) 1993

29. Наличие большого числа независимых покупателей и продавцов на рынке труда формирует его:

- а) **конкуренцию**
- б) конъюнктуру
- в) цивилизованность

30. Конъюнктура рынка труда зависит от:

- а) уровня развития технической базы
- б) демографических факторов
- в) развития рынка товаров и жилья
- г) **все ответы верны**

31. Государственные учреждения, негосударственные структуры содействия занятости, кадровые службы - это:

- а) конкуренция на рынке труда

**б) инфраструктура рынка труда**

в) рыночный механизм рынка труда

г) нет верного ответа

32. Приоритетный вид профессионального обучения работников в России в условиях структурной перестройки экономики:

**а) переподготовка**

б) первоначальная подготовка

в) получение высшего профессионального образования

г) обучение вторым и смежным профессиям

33. Условия обеспечения полной занятости населения:

а) безработица соответствует естественному уровню

**б) все трудоспособное население занято трудовой деятельностью**

в) заняты все имеющиеся рабочие места

34. Наемные работники относятся к следующему элементу рынка труда:

**а) субъектам**

б) объектам

в) инфраструктура

г) механизм рынка труда

35. Если гражданин не имеет работы и заработка, это является ( ..... ) условием для отнесения его к категории безработных

**а) необходимым**

б) достаточным

в) необходимым и достаточным

36. Приоритетным направлением в процессе эффективного функционирования современного рынка труда является:

**а) гибкость**

б) ориентация на внешний рынок труда

в) ориентация на внутренний рынок труда

г) сегментация

д) снижение объемов скрытого рынка труда

37. Целью государственной политики в области занятости не является (3 ответа):

а) обеспечение полной, эффективной и свободно избранной занятости

**б) изучение рынка труда**

**в) достижение международных стандартов в области качества жизни**

**г) социальное страхование безработных**

38. Механизм рынка труда включает

а) спрос и предложение труда

- б) цена труда
- в) конкуренция
- г) **все ответы верны**

39. Рынок труда, ориентированный на территориальное движение рабочей силы

- а) **модель рынка труда США**
- б) японская модель рынка труда
- в) шведская модель
- г) российская модель рынка труда

40. Рынок труда, ориентированный на внутрифирменное движение работников

- а) модель рынка труда США
- б) **японская модель рынка труда**
- в) шведская модель
- г) российская модель рынка труда

41. Наиболее активная политика занятости проводится в условиях:

- а) модели рынка труда США
- б) японской модели рынка труда
- в) **шведской модели**
- г) российской модели рынка труда

42. Нестандартные формы занятости

- а) работа неполный рабочий день
- б) временная занятость
- в) надомный труд
- г) деление рабочих мест
- д) **все ответы верны**

43. Дополнительная форма использования рабочей силы вовлеченного в трудовую деятельность работника

- а) **вторичная занятость**
- б) безработица
- в) первичная занятость
- г) расширение трудовых функций

44. Участие предприятий в регулировании рынка труда обеспечивается формированием:

- а) структуры предложения на рынке труда
- б) **структуры спроса на рабочую силу**
- в) объема найма работников
- г) характеристик найма работников

45. Отсутствие достаточного спроса на данный труд в конкретной сфере хозяйственной деятельности обусловлено изменениями как в потребительском спросе, так в технологии производства и формирует:

- а) фрикционную безработицу
- б) структурную безработицу**
- в) циклическую безработицу
- г) временную безработицу

46. Естественный уровень безработицы определяется как результат суммирования:

- а) фрикционной и структурной безработицы**
- б) фрикционной и циклической
- в) фрикционной, циклической и структурной безработицы
- г) нет верного ответа

47. Период времени, в течение которого претендент на работу ищет ее

- а) продолжительность безработицы**
- б) длина безработицы
- в) отрезок безработицы
- г) нет правильного ответа

48. Мера воплощенной в человеке способности приносить доход называется (2 ответа)

- а) человеческим капиталом**
- б) трудовым капиталом
- в) трудовым потенциалом
- г) уровнем квалификации работников**

49. Закон Оукена оперирует следующими показателями (исключите лишнее)

- а) естественный уровень безработицы
- б) фактический уровень безработицы
- в) среднегодовой темп инфляции**
- г) объем ВВП

50. Гражданин не признается безработным, если:

- а) не желает быть признанным безработным
- б) отказался от 2-х вариантов подходящей работы
- в) представил фиктивную справку о средней заработной плате
- г) все ответы верны**
- д) нет правильного ответа

51. Важнейший, по мнению кейнсианцев, инструмент регулирования объема производства и занятости

- а) инновационная политика
- б) бюджетно-налоговая политика**
- в) политика занятости
- г) нет правильного ответа

52. Определить процент снижения нормы времени при повышении нормы выработки на 10 %

- а) 11,1 %
- б) 9,1 %**
- в) 9,6 %
- г) 10,1 %

53. Найти процент изменения нормы выработки при снижении нормы времени на 16 % (округлить до десятых)

- а) 19 %**
- б) 18,6 %
- в) 13,8 %
- г) 19,4 %

54. Определить процент снижения нормы времени при повышении нормы выработки на 20 % (округлить до десятых)

- а) 15,7 %
- б) 19,7%
- в) 16,7 %**
- г) 17,7 %

55. Найти процент изменения нормы выработки при снижении нормы времени на 5% (округлить до десятых)

- а) 4,3 %
- б) 5,3 %**
- в) 3,3 %
- г) 5,5 %

56. Определить процент снижения нормы времени при повышении нормы выработки на 15 % (округлить до десятых)

- а) 13 %**
- б) 14,1 %
- в) 16,7 %
- г) 14,9 %

57. Найти процент изменения нормы выработки при снижении нормы времени на 30 % (округлить до десятых)

- а) 32,9 %
- б) 29,9 %
- в) 30,9 %
- г) 42,9 %**

58. Определить процент снижения нормы времени при повышении нормы выработки на 12 % (округлить до десятых)

- а) 10,7 %**

- б) 11,7 %
- в) 12,7 %
- г) 13,7 %

59. Найти процент изменения нормы выработки при снижении нормы времени на 19,5 % (округлить до десятых)

- а) 19,4 %
- б) 34,2 %
- в) 24,2 %**
- г) 22,2 %

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

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

61. Сдельная расценка определяется по формуле:

- а)  $P = T / Нвр * 60$
- б)  $P = (Нв * Нвр) / T$
- в)  $P = T / Нв$**

где Т - часовая тарифная ставка

Нв - норма выработки в единицах продукции за час.

Нвр - норма времени в мин. на единицу продукции

62. Сдельная расценка определяется по формуле:

- а)  $P = T * Нв / 60$
- б)  $P = (T * Нвр) / 60$**
- в)  $P = T / Нвр$

где Т - часовая тарифная ставка

Нв - норма выработки в единицах продукции за час.

Нвр - норма времени в мин. на единицу продукции

63. Социально-экономический процесс, в результате которого изменяются количественные и качественные характеристики рабочей силы, ее распределение между предприятиями, отраслями и территориями

- а) регулирование рынка труда
- б) социально-экономическая дестабилизация
- в) движение рабочей силы**
- г) миграция

64. Процесс перемещения людей через границы тех или иных административно-территориальных образований со сменой навсегда или на



определенный срок постоянного места жительства, либо с регулярным возвращением к нему

- а) социально-экономическая дестабилизация
- б) движение рабочей силы
- в) миграция населения**
- г) регулирование рынка труда

65. Совокупность мер, направленных на стимулирование вовлечения и эффективного функционирования индивидуумов в сфере труда для достижения целей общества

- а) политика образования
- б) политика стимулирования
- в) политика занятости**
- г) трудовая политика

66. Способность к труду, используемая для производства материальных и духовных благ

- а) потенциал
- б) рабочая сила**
- в) человек

67. Занятость населения, которая обеспечивает достойный доход, здоровье, рост образовательного и профессионального уровня на основе роста общественной производительности труда

- а) положительная занятость
- б) полная занятость
- в) эффективная занятость**
- г) государственная занятость

68. На предприятии при среднесписочной численности работающих 5000 человек в течение года уволено 400 человек, а принято 500 человек. Коэффициент сменяемости кадров равен:

- а) 8 %**
- б) 80 %
- в) 18 %
- г) 0,8 %

69. Внешнее движение кадров включает:

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

70. Отношение суммы принятых и уволенных к среднесписочной численности работников предприятия

- а) коэффициент оборота кадров по приему
- б) общий коэффициент оборота кадров**
- в) коэффициент оборота кадров по увольнению
- г) коэффициент текучести кадров

### Тематика рефератов.

- 1) Психологическое значение трудового контракта во взаимоотношениях работника и нанимателя.
- 2) Сравнительный анализ качества жизни в Алтайском крае.
- 3) Асимметрия информации на рынке труда (профессия): проблемы и пути решения.
- 4) Экономико-правовой анализ стимулирования вовлечения студентов в период обучения в состав рабочей силы.
- 5) Анализ динамики времени труда в течение календарного года (XIX – XXI в.в.).
- 6) Анализ продуктивности и рентабельности труда по отраслям экономики России и зарубежных стран.
- 7) Разработка условий мотивации эффективной работы подразделений и сотрудников конкретного предприятия.
- 8) Применение теории массового обслуживания для расчета норм численности конкретного предприятия.
- 9) Оценка особенностей распределения личных доходов населения в России: динамика показателей за десять лет.
- 10) Разработка структуры управления человеческими ресурсами конкретного предприятия.
- 11) Информационная технология и реструктуризация отношений между трудом и капиталом.
- 12) Определение институциональных особенностей формирования и развития хозяйственного механизма обучающей организации.
- 13) Оценка зависимости уровня благосостояния населения от уровня образования.
- 14) Структура и значение личных связей как фактор снижения транзакционных издержек поиска работы.
- 15) Получение актуализированных оценок распределения населения по денежным доходам с использованием опросных методов.
- 16) Эволюция структуры занятости и ее последствия для информационного общества.
- 17) Методология комплексного исследования экономических и социальных проблем труда.
- 18) Проблемы адаптации западных стандартов преподавания курса Labor

Economics к особенностям российского рынка труда.

19) Разработка деловой имитационной игры по конкретной теме дисциплины "Экономика труда".

#### **Тематика эссе.**

1. Сфера государственного регулирования заработной платы в рыночной экономике (направления и меры).

2. Сущность и сфера коллективно-договорного регулирования оплаты труда.

3. Сущность, виды и эволюция денежных доходов населения в современных экономических условиях развития России.

4. Заработная плата и реализация ее основных функций в современных экономических условиях развития России.

5. Тарифная система оплаты труда: сущность, структура, назначение, порядок разработки в условиях разных моделей управления экономикой.

6. Сущность, условия применения и перспективы использования основных форм заработной платы.

7. Организация оплаты труда работников бюджетных отраслей народного хозяйства.

8. Производительность труда и ее место в системе показателей экономической эффективности производства.

9. Сущность процесса повышения производительности труда в материальном производстве, его социально-экономические условия и значение.

10. Современное состояние системы образования и профессиональной подготовки населения в России.

11. Особенности формирования и современные проблемы рынка труда в России.

12. Предпосылки возникновения и виды безработицы в рыночной экономике.

13. Безработица в России: виды, формы, тенденции.

14. Формы и методы социальной поддержки безработных.

15. Направления и методы осуществления государственной политики Российской Федерации в области занятости.

16. Направления и методы государственной политики занятости в области трудовой миграции населения.

17. Методы обеспечения конкурентоспособности работников на рынке труда.

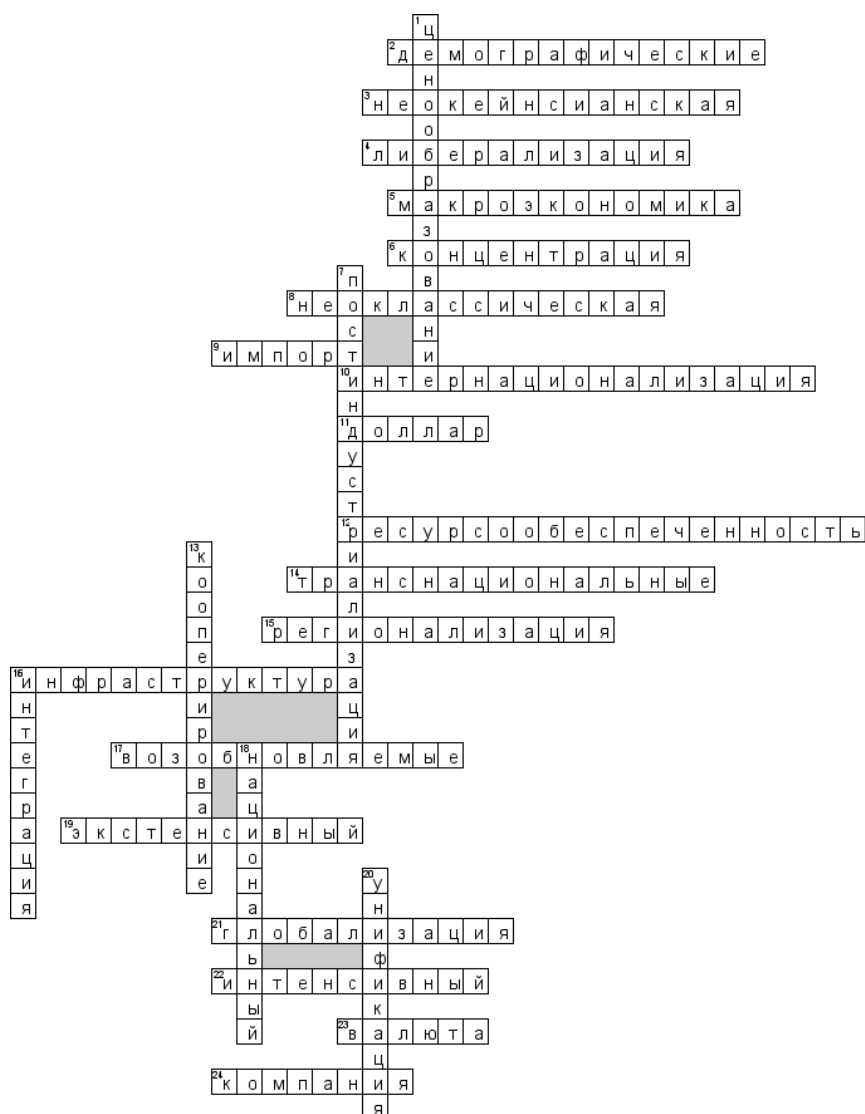
18. Трудовые отношения в условиях экономических и социальных преобразований в России.

19. Политика заработной платы и доходов в системе социального партнерства.

20. Роль профсоюзов в обеспечении занятости и социальной защиты трудящихся.

21. Качество жизни населения: понятие, показатели, современное состояние в России.
22. Формирование отношений социального партнерства в сфере труда.
23. Основные сферы реализации социального партнерства в России.
24. Виды коллективных соглашений и их роль в регулировании социально-трудовых отношений.
25. Направления регулирования Международной организацией труда социально-трудовых отношений.
26. Качественные характеристики трудового потенциала.

### Кроссворд.



#### По горизонтали

2. Как нывают показатели смертности и рождаемости
3. Школа макроэкономической мысли, сложившаяся в послевоенный период на основе трудов Джона Кейнса

4. Процесс расширения прав и свобод граждан или подданных какой-либо страны — в первую очередь в политической, экономической, культурной и других сферах общественной жизни

5. Дисциплина, изучающая закономерности развития и взаимодействия открытых национальных экономик и мировое хозяйство в целом

6. Рост числа крупных предприятий и сосредоточение на них всё большей части имеющихся в обществе средств производства, рабочей силы и продукции

8. Одна из основных школ в экономической науке, берущая свое начало от работ маржиналистов, которые определяли стоимость в зависимости от редкости и считали, что равновесные цены определяются балансом между спросом и предложением

9. Ввоз товаров из-за границы для реализации их на внутреннем рынке ввозящей страны

10. Распространение, расширение процесса, сферы деятельности за рамки одного государства, региона, вовлечение в него широкого круга участников

11. Денежная единица США, одна из основных резервных валют мира

12. Взаимное соотношение между количеством природных ресурсов и размерами их использования

14. Компании (корпорации), владеющие производственными подразделениями в нескольких странах

15. Процесс перераспределения властных компетенций, передачи функций от национального на региональный уровень

16. Система специализированных организаций, призванных содействовать функционированию отдельных рынков

17. Природные ресурсы, запасы которых или восстанавливаются быстрее, чем используются, или не зависят от того, используются они или нет

19. Тип экономического развития, экономический рост которого достигается за счет количественного увеличения факторов производства

21. Общепланитарный масштаб интернационализации мировой экономики в результате расширяющегося взаимодействия национальных экономик и их транснационализации

22. Тип экономического развития, базируется на увеличении масштабов выпуска продукции путем качественного совершенства факторов производства

23. В широком смысле этого слова представляет собой любой товар, способный выполнять функцию денег при совершении обмена товарами на рынке внутри страны или на международном рынке

24. Торговое или промышленное предприятие, торгово-промышленное объединение предпринимателей

### **По вертикали**

1. Это процесс формирования, применения и контроля цен

7. Процесс перехода от индустриального к постиндустриальному обществу

13. Система производственных связей между различными фирмами, компаниями, каждая из которых производит отдельные части единого изделия

16. Процесс упорядочения, согласования и объединения структур и функций в целостном организме, характерный для живых систем на каждом из уровней их организации

18. Доход в экономике, полученный резидентами от используемых факторов производства

20. Установление оптимального числа размеров или видов продукции, процессов или услуг, необходимых для удовлетворения основных потребностей

### **Вопросы к зачету.**

1. Предмет экономики труда.
2. Место экономики труда в системе наук о труде.
3. Развитие научной мысли в области экономики труда.
4. Понятие труда. Процесс труда.
5. Содержание и характер труда.
6. Классификация видов труда.
7. Роль труда в развитии человека и общества.
8. Сущность и структура человеческого капитала.
9. Образование как элемент определяющий конкурентоспособность человеческого капитала.
10. Инвестиции в человеческий капитал.
11. Трудовой потенциал человека и общества.
12. Формирование, распределение и использование трудовых ресурсов.
13. Сущность рынка труда.
14. Сегменты и модели рынка труда.
15. Социально – экономическая сущность занятости населения.
16. Сущность, причины и виды безработицы. Закон Оукена.
17. Государственная политика в области сокращения безработицы и роста занятости населения. Регулирование уровня безработицы.
18. Взаимосвязь инфляции и безработицы.
19. Неравенство доходов. Кривая Лоренца и коэффициент Джини.
20. Понятие оплаты труда. Сущность и функции заработной платы.
21. Формы и системы оплаты труда (сдельная, повременная, тарифная).
22. Дополнительные меры поощрения работников.
23. Производительность и эффективность труда. Факторы динамики производительности труда.
24. Резервы роста производительности труда. Показатели и методы измерения производительности труда.
25. Природа экономических издержек производства, их структура и виды.
26. Управление трудом в условиях кризиса.
27. Антикризисное управление трудом.
28. Сущность и принципы нормирования труда на предприятии. Нормы труда.

29. Структура затрат рабочего времени.  
 30. Международный уровень управления трудом. Роль МОТ в разработке программ занятости и преодоления безработицы.  
 31. Научная организация труда. Структурные элементы организации труда на предприятии.  
 32. Разделение и кооперация труда: сущность, границы, формы.  
 33. Оснащение и планировка рабочих мест. Функции обслуживания рабочих мест. Режимы труда и отдыха.  
 34. Классификация условий труда и факторы их формирования.  
 35. Безопасность труда и дисциплина труда.  
 36. Профсоюз как субъект трудовых отношений.  
 37. Дискриминация на рынке труда: определение, виды, проблемы измерения.  
 38. Теории мотивации. Потребности и интересы в системе мотивации труда.  
 39. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности.  
 40. Качество трудовой жизни как инструмент мотивации.

### Задачи к зачету.

#### Задание 1.

Определить месячный заработок рабочего, труд которого оплачивается по:

- прямой сдельной системе
- сдельно-премиальной системе;
- сдельно-прогрессивной системе.

Часовая тарифная ставка - 4,2 руб

Показатели	Варианты	Ед.изм.	11
Сменная ( 8-часовая норма выработки)		Т	100
Количество отработанных дней в течении месяца		Дн	21
Объем продукции, выпущенной в течении месяца		Т	2400
Премия за выполнение плана		%	35
Премия за каждый процент перевыполнения плана		%	1
Коэффициент прогрессии (увеличения расценки)			1,2

#### Задание 2.

Определите сдельный месячный заработок каждого члена бригады слесарей-сборщиков, если:

- месячный заработок бригады 2100 руб.;
- члены бригады отработали (смен)
  - 2 чел. 5 разряда – 21,
  - 1 чел. 6 разряда – 23,

- 1 чел. 6 разряда – 24.
- часовая тарифная ставка рабочего
- 5 разряда - 1,73 руб.
- 6 разряда - 1,98 руб.

Задание 3.

За 10 лет национальный доход вырос в 1,5 раза, численность населения - на 5%, доля занятых в материальном производстве (в общей численности населения) снизилась на 10%. На сколько процентов повысилась производительность общественного труда?

Задание 4.

Определить долю прироста национального дохода за счет роста производительности труда, если национальный доход возрастает на 30%, численность занятых в отраслях материального производства увеличится на 3%.

Задание 5.

Определить относительную экономию живого труда за счет повышения производительности труда, если известно, что на предприятии выпуск продукции за год вырос на 10%, а численность работников увеличилась с 8400 до 8700 человек.

Задание 6.

Бригада подземных рабочих шахты в количестве 60 чел. добыла за 20 рабочих дней 10000 т угля. Определить суточную выработку продукции на одного рабочего.

Задание 7.

Определить выполнение плана по росту производительности труда на чулочно-носочной фабрике, если известно, что объем производства мужских носков по плану - 100 тыс. пар, фактически - 112 тыс. пар; женских чулок по плану - 400 тыс. пар, фактически - 350 тыс. пар. Затраты труда (на весь объем продукции) составили: на производство мужских носков - по плану 200 тыс. чел.-ч.; фактически - 218 тыс. чел.-ч.; на производство женских чулок - по плану 840 тыс. чел.-ч., фактически 725 тыс. чел.-ч.

Задание 8.

Определить месячную выработку в нормо-часах на одного рабочего и средний процент выполнения норм, если за месяц коллектив бригады (14 чел.) отработал по табелю 22 рабочих дня по 8,2 часа и выполнил объем работ 2660 нормо-часов.

Задание 9.

На обработку детали затрачивали 20 мин., после внесения изменений в технологический процесс норму времени пересмотрели и установили равной 17



мин. На сколько процентов снизилась трудоемкость изготовления детали и повысилась производительность труда?

#### Задание 10.

В базисном периоде рабочие выполнили работу в объеме 60 тыс. нормо-часов, отработав при этом фактически 40 тыс. часов; в отчетный период объем работ составил 66,7 тыс. нормо-часов. При фактических затратах времени 42 тыс. часов определить прирост производительности труда рабочих.

#### Задание 11.

Определить влияние показателей отработанного времени на изменение часовой, дневной и годовой производительности индивидуального труда при следующих данных, представленных в таблице.

	База	Отчет
Часовая выработка (тыс. руб.)	4,8	5,4
Средняя продолжительность рабочего дня (час.)	7,8	7,9
Число рабочих дней в году	256	254

#### Задание 12.

Часовая выработка рабочих по плану составила 5,8 тыс. руб., фактическая 6,2 тыс. руб. Численность рабочих оказалась больше запланированной на 3%; среднее число отработанных часов в году на одного рабочего составило 97% планового. На сколько процентов выполнен план по объему произведенной продукции и росту производительности труда?

#### Задание 13.

При переходе на новую технологию трудоемкость изделия снизилась с 2,9 до 2,2 час. Выпуск изделий с момента внедрения новой технологии до конца года составил 9100 шт. Каков будет рост производительности труда и экономия рабочей силы, если полезный фонд рабочего времени одного рабочего за год 1870 час, нормы выполняются в среднем на 104%. Определить численность рабочих.

#### Задание 14.

На предприятии с 1 апреля 1996 г. модернизированы 35 из 150 токарных автоматов с повышением их производительности на 32%. Общая численность работников на конец первого квартала 1996 г. составила 2000 человек, а удельный вес токарей в ней - 10%. Рассчитать в связи с этим экономию численности рабочих и рост производительности труда.

## Задание 15.

В базисный период потерн рабочего времени из-за простоев составляли 6% сменного времени, непроизводительные затраты на бракованную продукцию и ее переделку - 12% и неявки по болезням и другим причинам - 7%. После выявления соответствующих резервов лучшего использования рабочего времени намечено ликвидировать простои; снизить брак до 5%, а неявки сократить до 3,5%. На сколько процентов повысится производительность труда?

## Задание 16.

Рассчитать рост производительности труда по каждому резерву и в целом по предприятию, если экономия рабочей силы составила: за счет снижения брака продукции - 17 чел., уменьшения внутрисменных простоев - 32; увеличении числа явочных дней - 20; совершенствования технологий - 100; уменьшения численности обслуживающего персонала 13 чел. Всего на предприятии работает 1260 чел.

## Задание 17.

В результате повышения технического уровня производства планируется с апреля текущего года уменьшить затраты труда на одно изделие с 15 до 12 мин., а в результате совершенствования организации труда увеличить среднее число отработанных дней в году на одного рабочего с 231,4 до 233,6 и сократить внутрисменные потери времени с 13 до 7%. В базисном году доля рабочих в общей численности работающих составила 78%. Для расчета использовать следующие данные: годовой выпуск изделий по плану - 648000 шт.; расчетная численность работающих - 900 чел.; плановый фонд времени рабочего за год - 1800 час; выполнение норм по плану - 112%; доля простоев по вине рабочих во внутрисменных потерях рабочего времени в базисном году - 40%. Определить экономию рабочей силы в разрезе отдельных факторов и планируемый рост производительности труда.

## Задание 18.

Фактическая численность рабочих 45 чел. Каким должен быть средний коэффициент выполнения норм, чтобы обеспечить выполнение производственной программы в объеме 8500 нормо-ч. без дополнительного привлечения рабочих? Фонд рабочего времени одного рабочего составляет 200 часов в месяц. Коэффициент явки 0,83.

## Задание 19.

Каким должно быть явочное «тело рабочих в смену, чтобы обеспечить выполнение сменного задания в объеме 3600 пар обуви при норме выработки 250 пар в смену и коэффициенте выполнения норм 1,3?

## Задание 20.

Рыночная конъюнктура позволяет предприятию увеличить в будущем году объем выпуска продукции с 100 до 120 млн руб. при сохранении цены изделий. При базовом уровне производительности труда для этого потребовалось бы 1210 рабочих, однако численность рабочих предполагается сократить на 5% по сравнению с базовой. Рассчитать, какой прирост производительности труда должен обеспечить коллектив предприятия в будущем году, чтобы удовлетворить спрос на свою продукцию на товарном рынке.

## Задание 21.

На предприятии неблагоприятная ситуация с дисциплиной труда (т.е. нет нужного отношения к труду, заинтересованности в индивидуальных и коллективных результатах производства), что является причиной снижения производительности труда и сокращения объема выпускаемой продукции, хотя спрос на продукцию стабилен. Рассчитать размер экономического ущерба (относительное увеличение себестоимости продукции и уменьшение плановой прибыли) при следующих условиях:

- 1) потери рабочего времени планировались в размере 3% эффективного фонда рабочего времени; а фактическая величина их составила 10%;
- 2) численность работников предприятия 2800 чел. осталась неизменной;
- 3) производительность труда на одного работника планировалась в размере 14000 руб.;
- 4) расходы на тысячу рублей товарной продукции 940 руб.;
- 5) удельный вес условно постоянных расходов в себестоимости продукции  
25%.

## Задание 22.

Как показали маркетинговые исследования, спрос на продукцию предприятия имеет стабильную тенденцию к росту. Объем производства планируется увеличить за счет внедрения программ повышения производительности труда. Выбрать и обосновать из предлагаемых ниже программ обеспечивающие рост производительности труда не менее чем на 12% в год и положительный экономический эффект. Деятельность предприятия характеризуется следующими данными:

- 1) объем товарного выпуска на текущий год 180 млн. руб.;
- 2) планируемая прибыль 7% от стоимости товарной продукции;
- 3) удельный вес условно-постоянных расходов в себестоимости продукции -  
25%.

Программа 1. Производительность труда может быть повышена за счет следующих внутренних резервов:

а) улучшения организации труда и производства на 1,2% (без капитальных, но с увеличением текущих затрат на 400 тыс. руб. в год);

б) совершенствования кадровой структуры, поощрительных систем, введения новых форм оплаты на 1,8% (без дополнительных затрат на их осуществление);

в) улучшения условий труда на 2% с капитальными (на 6 лет) затратами в размере 5 млн. руб. и нормативом освоения этих затрат 15% в год; с увеличением текущих затрат на 65 тыс. руб. в год.

Программа 2. Производительность труда может быть повышена на 8% за счет реконструкции цехов и модернизации действующего оборудования без его замены. Это потребует капитальных затрат в размере 1470 тыс. руб. и остановки предприятия на 22 рабочих дня в течение года (а году 262 рабочих дня).

Программа 3. Производительность труда может быть повышена на 22% за счет полной замены всего технологического оборудования на новое. Это потребует 1 млрд. руб. капитальных затрат и остановки предприятия на 6 месяцев.

#### Задание 23.

Рассчитать экономическую эффективность программы повышения производительности труда в ситуациях с различной рыночной конъюнктурой:

а) спрос на продукцию предприятия ограничен;

б) спрос на продукцию предприятия имеет тенденцию к увеличению.

Деятельность предприятия характеризуется следующими показателями:

1) численность работников 2500 чел.;

2) среднегодовая зарплата 2250 тыс. руб.;

3) выработка по товарной продукции на одного работника 9600 тыс. руб.;

4) затраты на тысячу рублей товарной продукции 910 руб.;

5) удельный вес условно-постоянных расходов в себестоимости продукции 20%;

6) начисления на зарплату 39%;

7) текущие затраты на программу в целом составляют 100 млн. руб.; капитальные - 2 млрд. 100 млн. руб.

Программа повышения производительности труда включает в себя следующие мероприятия: 1) модернизацию части технологического оборудования, что позволит снизить трудоемкость с 230 до 218 нормо-ч. на тысячу рублей товарной продукции; 2) совершенствование организации труда и укрепление дисциплины обеспечат сокращение потерь рабочего времени с 15 до 10% у всех основных рабочих; 3) усиление ответственности за качество продукции позволит сократить брак с 2,6 до 0,4%.

## 11. Материально-техническое обеспечение учебной дисциплины.

Материально-техническое обеспечение дисциплины "Экономика труда" включает в себя следующие средства:

- мультимедийный проектор;
- раздаточный материал к деловым играм и бизнес-тренингам;
- MicrosoftofficeExcel;
- книжный фонд библиотеки и компьютерный класс;
- интерактивная доска.

Для повышения качества подготовки и оценки полученных знаний часть семинарских занятий будет проходить в компьютерном классе.

## 12. Информационное обеспечение учебной дисциплины.

### *Нормативно-правовые акты:*

1) Гражданский кодекс Российской Федерации. Части первая, вторая, третья, четвертая: по состоянию на 20 января 2012 года. Комментарии к изменениям, принятым в 2010-2012 гг. - Новосибирск: Норматика, 2012. – 480 с.

2) Трудовой кодекс Российской Федерации. (в ред. Федерального закона от 24.07.2002 N 97-ФЗ, с изменениями и дополнениями от 12.11.2012).

### *Учебники, монографии, статьи:*

1) Мазин А. Л. Экономика труда: Учебное пособие/ А. Л. Мазин. - М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2007. - 575 с.

2) Экономика труда: Учебник/ Под ред. Н. А. Горелова. - СПб.: Питер, 2007. - 704 с.

3) Остапенко Ю. М. Экономика труда: Учебное пособие/ Ю. М. Остапенко. - М.: ИНФРА-М, 2007. - 272 с.

4) Колосницына М.Г. Экономика труда: задачи, вопросы, тесты. – Гос. ун-т – Высшая школа экономики. – М: Изд. Дом Гос. ун-та – Высшей школы экономики, 2009. – 225 с.

5) Экономика труда [Электронный ресурс]: учебник/Ю.Г. Одегов, Г.Г. Руденко. – М.: Волтерс Клувер, 2011. – 800 с. - Режим доступа: <http://http://www.book.ru/view/900530>.

6) Экономика труда [Электронный ресурс]: учебник/И.А. Дубровин, А.С. Каменский. – М.: Издательско-торговая корпорация "Дашков и К", 2012. – 232 с. - Режим доступа: <http://http://www.book.ru/view/902236>.

7) Экономика труда [Электронный ресурс]: учебник/А.И. Рофе. – 2-е изд. стер. – М.: Кнорус, 2011. – 392 с. - Режим доступа: <http://http://www.book.ru/view/902456>.

8) Экономика и социология труда [Электронный ресурс]: учебник/Р.Г. Мумладзе, Г.Н. Гужина; под общ. ред. Р.Г. Мумладзе. – 4-е изд. стер. – М.: Кнорус, 2011. – 328 с. - Режим доступа: <http://http://www.book.ru/view/901924>.

9) Конюкова Н. И. Экономика и социология труда: учебное пособие/ Н. И. Конюкова. – Новосибирск: СибАГС, 2007. - 148 с.

***Электронные источники:***

- 1) <http://www.hr-portal.ru/> – HR-портал
- 2) <http://www.kdelo.ru/> – Кадровое дело, журнал
- 3) <http://www.maguru.ru/> – Кадровый менеджмент
- 4) <http://www.rhr.ru/> – Человеческие ресурсы. Портал
- 5) <http://www.minzdravsoc.ru/> – Официальный сайт Минздравсоцразвития России
- 6) <http://www.jobgrade.ru/> – JobGrade – Мотивация труда
- 7) <http://www.garant.ru/iv/> – интернет-версия системы ГАРАНТ
- 7) <http://www.consultant.ru/online/> – КонсультантПлюс

**13. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины**

***Подготовка к лекциям***

Главное в период подготовки к лекционным занятиям - научиться методам самостоятельного умственного труда, сознательно развивать свои творческие способности и овладевать навыками творческой работы. Для этого необходимо строго соблюдать дисциплину учебы и поведения. Четкое планирование своего рабочего времени и отдыха является необходимым условием для успешной самостоятельной работы.

В основу его нужно положить рабочие программы изучаемых в семестре дисциплин. Ежедневной учебной работе студенту следует уделять 9-10 часов своего времени, т.е. при шести часах аудиторных занятий самостоятельной работе необходимо отводить 3-4 часа.

**Самостоятельная работа на лекции**

Слушание и запись лекций - сложный вид вузовской аудиторной работы. Внимательное слушание и конспектирование лекций предполагает интенсивную умственную деятельность студента. Краткие записи лекций, их конспектирование помогает усвоить учебный материал. Конспект является полезным тогда, когда записано самое существенное, основное и сделано это самим студентом.

Не надо стремиться записать дословно всю лекцию. Такое «конспектирование» приносит больше вреда, чем пользы. Запись лекций рекомендуется вести по возможности собственными формулировками. Конспект лекции лучше подразделять на пункты, параграфы, соблюдая красную строку. Этому в большой степени будут способствовать пункты плана лекции, предложенные преподавателям. Принципиальные места, определения, формулы и другое следует сопровождать замечаниями «важно», «особо важно», «хорошо запомнить» и т.п.

Целесообразно разработать собственную «маркографию» (значки, символы), сокращения слов. Не лишним будет и изучение основ стенографии. Работая над конспектом лекций, всегда необходимо использовать не только учебник, но и ту литературу, которую дополнительно рекомендовал лектор.

### Подготовка к практическим занятиям

Подготовку к каждому практическому занятию каждый студент должен начать с ознакомления с планом практического занятия, который отражает содержание предложенной темы. Тщательное продумывание и изучение вопросов плана основывается на проработке текущего материала лекции, а затем изучения обязательной и дополнительной литературы, рекомендованной к данной теме. На основе индивидуальных предпочтений студенту необходимо самостоятельно выбрать тему доклада по проблеме практического занятия и по возможности подготовить по нему презентацию. Если программой дисциплины предусмотрено выполнение практического задания, то его необходимо выполнить с учетом предложенной инструкции (устно или письменно). Все новые понятия по изучаемой теме необходимо выучить наизусть и внести в глоссарий, который целесообразно вести с самого начала изучения курса.

Результат такой работы должен проявиться в способности студента свободно ответить на теоретические вопросы практического занятия, его выступлении и участии в коллективном обсуждении вопросов изучаемой темы, правильном выполнении практических заданий и контрольных работ.

**Структура занятия** В зависимости от содержания и количества отведенного времени на изучение каждой темы практическое занятие может состоять из четырех-пяти частей:

1. Обсуждение теоретических вопросов, определенных программой дисциплины.
2. Доклад и/ или выступление с презентациями по проблеме практического занятия.
3. Обсуждение выступлений по теме - дискуссия.
4. Выполнение практического задания с последующим разбором полученных результатов или обсуждение практического задания, выполненного дома, если это предусмотрено программой.
5. Подведение итогов занятия.

Первая часть - обсуждение теоретических вопросов - проводится в виде фронтальной беседы со всей группой и включает выборочную проверку преподавателем теоретических знаний студентов. Примерная продолжительность — до 15 минут.

Вторая часть — выступление студентов с докладами, которые должны сопровождаться презентациями с целью усиления наглядности восприятия, по одному из вопросов практического занятия. Примерная продолжительность — 20-25 минут.

После докладов следует их обсуждение - дискуссия. В ходе этого этапа практического занятия могут быть заданы уточняющие вопросы к докладчикам. Примерная продолжительность - до 15-20 минут.

Если программой предусмотрено выполнение практического задания в рамках конкретной темы, то преподавателями определяется его содержание и дается время на его выполнение, а затем идет обсуждение результатов. Если практическое задание должно было быть выполнено дома, то на практическом

занятии преподаватель проверяет его выполнение (устно или письменно). Примерная продолжительность - 15-20 минут.

Подведением итогов заканчивается практическое занятие. Студентам должны быть объявлены оценки за работу и даны их четкие обоснования. Примерная продолжительность — 5 минут.

**Работа с литературными источниками** В процессе подготовки к практическим занятиям, студентам необходимо обратить особое внимание на самостоятельное изучение рекомендованной учебно-методической (а также научной и популярной) литературы. Самостоятельная работа с учебниками, учебными пособиями, научной, справочной и популярной литературой, материалами периодических изданий и Интернета, статистическими данными является наиболее эффективным методом получения знаний, позволяет значительно активизировать процесс овладения информацией, способствует более глубокому усвоению изучаемого материала, формирует у студентов свое отношение к конкретной проблеме.

Более глубокому раскрытию вопросов способствует знакомство с дополнительной литературой, рекомендованной преподавателем по каждой теме практического или практического занятия, что позволяет студентам проявить свою индивидуальность в рамках выступления на данных занятиях, выявить широкий спектр мнений по изучаемой проблеме.

#### Подготовка презентации и доклада

Для подготовки презентации рекомендуется использовать: PowerPoint, MS Word, Acrobat Reader. Самая простая программа для создания презентаций - Microsoft PowerPoint.

Для подготовки презентации необходимо собрать и обработать начальную информацию. Последовательность подготовки презентации:

1. Четко сформулировать цель презентации: вы хотите свою аудиторию мотивировать, убедить, заразить какой-то идеей или просто формально отчитаться.
2. Определить каков будет формат презентации: живое выступление (тогда, сколько будет его продолжительность) или электронная рассылка (каков будет контекст презентации).
3. Отобрать всю содержательную часть для презентации и выстроить логическую цепочку представления.
4. Определить ключевые моменты в содержании текста и выделить их.
5. Определить виды визуализации (картинки) для отображения их на слайдах в соответствии с логикой, целью и спецификой материала.
6. Подобрать дизайн и форматировать слайды (количество картинок и текста, их расположение, цвет и размер).
7. Проверить визуальное восприятие презентации.

К видам визуализации относятся иллюстрации, образы, диаграммы, таблицы. **Иллюстрация** - представление реально существующего зрительного ряда. **Образы** - в отличие от иллюстраций - метафора. Их назначение - вызвать эмоцию и создать отношение к ней, воздействовать на аудиторию. С помощью



хорошо продуманных и представляемых образов, информация может надолго остаться в памяти человека. *Диаграмма* - визуализация количественных и качественных связей. Их используют для убедительной демонстрации данных, для пространственного мышления в дополнение к логическому. *Таблица* - конкретный, наглядный и точный показ данных. Ее основное назначение - структурировать информацию, что порой облегчает восприятие данных аудиторией.

Практические советы по подготовке презентации

- готовьте отдельно: печатный текст + слайды + раздаточный материал;
- слайды - визуальная подача информации, которая должна содержать минимум текста, максимум изображений, несущих смысловую нагрузку, выглядеть наглядно и просто;
- текстовое содержание презентации - устная речь или чтение, которая должна включать аргументы, факты, доказательства и эмоции;
- обязательная информация для презентации: тема, фамилия и инициалы выступающего; план сообщения; краткие выводы из всего сказанного; список использованных источников;
- раздаточный материал - должен обеспечивать ту же глубину и охват, что и живое выступление: люди больше доверяют тому, что они могут унести с собой, чем исчезающим изображениям, слова и слайды забываются, а раздаточный материал остается постоянным осязаемым напоминанием; раздаточный материал важно раздавать в конце презентации; раздаточный материалы должны отличаться от слайдов, должны быть более информативными.

Тема доклада должна быть согласованна с преподавателем и соответствовать теме учебного занятия. Материалы при его подготовке, должны соответствовать научно-методическим требованиям вуза и быть указаны в докладе. Необходимо соблюдать регламент, оговоренный при получении задания. Иллюстрации должны быть достаточными, но не чрезмерными.

Работа студента над докладом-презентацией включает отработку умения самостоятельно обобщать материал и делать выводы в заключении, умения ориентироваться в материале и отвечать на дополнительные вопросы слушателей, отработку навыков ораторства, умения проводить диспут.

Докладчики должны знать и уметь: сообщать новую информацию; использовать технические средства; хорошо ориентироваться в теме всего практического занятия; дискутировать и быстро отвечать на заданные вопросы; четко выполнять установленный регламент (не более 10 минут); иметь представление о композиционной структуре доклада и др.

Структура выступления

**Вступление** помогает обеспечить успех выступления по любой тематике. Вступление должно содержать: название, сообщение основной идеи, современную оценку предмета изложения, краткое перечисление рассматриваемых вопросов, живую интересную форму изложения, акцентирование внимания на важных моментах, оригинальность подхода.

**Основная часть**, в которой выступающий должен глубоко раскрыть суть затронутой темы, обычно строится по принципу отчета. Задача основной части - представить достаточно данных для того, чтобы слушатели заинтересовались темой и захотели ознакомиться с материалами. При этом логическая структура теоретического блока не должны даваться без наглядных пособий, аудио-визуальных и визуальных материалов.

**Заключение** - ясное, четкое обобщение и краткие выводы, которых всегда ждут слушатели.

### Подготовка реферата

Реферат - письменный доклад по определенной теме, в котором собрана информация из одного или нескольких источников. Рефераты пишутся обычно стандартным языком, с использованием типологизированных речевых оборотов вроде: «важное значение имеет», «уделяется особое внимание», «поднимается вопрос», «делаем следующие выводы», «исследуемая проблема», «освещаемый вопрос» и т.п.

К языковым и стилистическим особенностям рефератов относятся слова и обороты речи, носящие обобщающий характер, словесные клише. У рефератов особая логичность подачи материала и изъяснения мысли, определенная объективность изложения материала.

Реферат не копирует дословно содержание первоисточника, а представляет собой новый вторичный текст, создаваемый в результате систематизации и обобщения материала первоисточника, его аналитико-синтетической переработки.

Будучи вторичным текстом, реферат составляется в соответствии со всеми требованиями, предъявляемыми к связанному высказыванию: так ему присущи следующие категории: оптимальное соотношение и завершенность (смысловая и жанрово-композиционная). Для реферата отбирается информация, объективно-ценная для всех читающих, а не только для одного автора. Автор реферата не может пользоваться только ему понятными значками, пометами, сокращениями.

Работа, проводимая автором для подготовки реферата должна обязательно включать самостоятельное мини-исследование, осуществляемое студентом на материале или художественных текстов по литературе, или архивных первоисточников по истории и т.п.

Организация и описание исследования представляет собой очень сложный вид интеллектуальной деятельности, требующий культуры научного мышления, знания методики проведения исследования, навыков оформления научного труда и т.д. Мини-исследование раскрывается в реферате после глубокого, полного обзора научной литературы по проблеме исследования.

В зависимости от количества реферируемых источников выделяют следующие виды рефератов:

- **монографические** - рефераты, написанные на основе одного источника;

- **обзорные** - рефераты, созданные на основе нескольких исходных текстов, объединенных общей темой и сходными проблемами исследования.

Структура реферата

1. Титульный лист
2. Оглавление
3. Введение
4. Основная часть
5. Заключение
6. Список использованной литературы
7. Приложения

### Подготовка эссе

Эссе - вид самостоятельной исследовательской работы студентов, с целью углубления и закрепления теоретических знаний и освоения практических навыков. Цель эссе состоит в развитии самостоятельного творческого мышления и письменного изложения собственных мыслей.

В зависимости от темы формы эссе могут быть различными. Это может быть анализ имеющихся статистических данных по изучаемой проблеме, анализ материалов из средств массовой информации и подробный разбор проблемной ситуации с развернутыми мнениями, подбором и детальным анализом примеров, иллюстрирующих проблему и т.п.

В процессе выполнения эссе студенту предстоит выполнить следующие виды работ: составить план эссе; отобрать источники, собрать и проанализировать информацию по проблеме; систематизировать и проанализировать собранную информацию по проблеме; представить проведенный анализ с собственными выводами и предложениями.

Эссе выполняется студентом под руководством преподавателя кафедры самостоятельно. Тему эссе студент выбирает из предлагаемого примерного перечня и для каждого студента она должна быть индивидуальной (темы в одной группе совпадать не могут).

Структура эссе

1. Титульный лист.
2. План.
3. Введение с обоснованием выбора темы.
4. Текстовое изложение материала (основная часть).
5. Заключение с выводами по всей работе.
6. Список использованной литературы.

Титульный лист является первой страницей и заполняется по строго определенным правилам.

Введение (вводная часть) - суть и обоснование выбора данной темы, состоит из ряда компонентов, связанных логически и стилистически. На этом этапе очень важно правильно сформулировать вопрос, на который Вы собираетесь найти ответ в ходе своего исследования. При работе над введением могут помочь ответы на следующие вопросы:

1. Надо ли давать определения терминам, прозвучавшим в теме эссе?

2. Почему тема, которую я раскрываю, является важной в настоящий момент?

3. Какие понятия будут вовлечены в мои рассуждения по теме?

4. Могу ли я разделить тему на несколько составных частей?

Таким образом, в водной части автор определяет проблему и показывает умение выявлять причинно-следственные связи, отражая их в методологии решения поставленной проблемы через систему целей, задач и т.д.

Текстовое изложение материала (основная часть) - теоретические основы выбранной проблемы и изложение основного вопроса. Данная часть предполагает развитие аргументации и анализа, а также обоснование их, исходя из имеющихся данных, других аргументов и позиций по этому вопросу. В этом заключается основное содержание эссе и это представляет главную трудность при его написании. Поэтому большое значение имеют подзаголовки, на основе которых осуществляется выстраивание аргументации; именно здесь необходимо обосновать (логически, используя данные и строгие рассуждения) предлагаемую аргументацию/анализ. В качестве аналитического инструмента можно использовать графики, диаграммы и таблицы там, где это необходимо. Традиционно в научном познании анализ может проводиться с использованием следующих категорий: причина - следствие, общее - особенное, форма - содержание, часть - целое, постоянство - изменчивость.

В процессе построения эссе надо помнить, что один параграф должен содержать только одно утверждение и соответствующее доказательство, подкрепленное графическим или иллюстративным материалом. Следовательно, наполняя разделы содержанием аргументации (а это должно найти отражение в подзаголовках), в пределах параграфа необходимо ограничить себя рассмотрением одной главной мысли.

Хорошо проверенный способ построения любого эссе - использование подзаголовков для обозначения ключевых моментов аргументированного изложения: это помогает посмотреть на то, что предполагается сделать и ответить на вопрос, хорош ли замысел. При этом последовательность подзаголовков свидетельствует также о наличии или отсутствии логики в освещении темы эссе.

Таким образом, основная часть - рассуждение и аргументация, В этой части необходимо представить релевантные теме концепции, суждения и точки зрения, привести основные аргументы "за" и "против" них, сформулировать свою позицию и аргументировать ее.

Заключение (заключительная часть) - обобщения и аргументированные выводы по теме эссе с указанием области ее применения и т.д. Оно подытоживает эссе или еще раз вносит пояснения, подкрепляет смысл и значение изложенного в основной части. Методы, рекомендуемые для составления заключения: повторение, иллюстрация, цитата, утверждение. Заключение может содержать такой очень важный, дополняющий эссе элемент, как указание на применение исследования, не исключая взаимосвязи с другими проблемами.

Таким образом, в заключительной части эссе должны быть сформулированы выводы и определено их приложение к практической области деятельности.

Список использованной литературы составляет одну из частей работы, отражающей самостоятельную творческую работу автора и позволяющей судить о степени фундаментальности данной работы. При составлении списка литературы в перечень включаются только те источники, которые действительно были использованы при подготовке эссе. Список использованной литературы составляется строго в алфавитном порядке в следующей последовательности: законы РФ и другие официальные материалы (указы, постановления, решения министерств и ведомств); печатные работы (книги, монографии, сборники); периодика; Интернет- сайты. По возможности список должен содержать современную литературу по теме. Общее оформление списка использованной литературы для эссе аналогично оформлению списка использованной литературы для реферата.

Приложения могут включать иллюстративный материал (схемы, диаграммы, рисунки, таблицы и др.). При этом приложения являются продолжением самой работы, т.е. на них продолжается сквозная нумерация, но в общем объеме эссе они не учитываются.