

Аккредитованное образовательное частное учреждение высшего образования  
«Московский финансово-юридический университет МФЮА»  
Информация о владельце:  
ФИО: Забелин Алексей Григорьевич  
Должность: Ректор  
Дата подписания: 25.12.2023 23:33:36  
Уникальный программный ключ:  
672b4d4e1ca30b0f66ad5b6309d064a94afcfdbc652d927620ac07f8fdabb79  
Рассмотрено и одобрено на заседании  
учебно-методического совета

**УТВЕРЖДАЮ**

Проректор по учебной работе



Н.О. Минькова

личная подпись      инициалы, фамилия

« 13 »      марта      2023 г.

Протокол № 5 от 13.03.2023

Председатель совета



Н.О. Минькова

личная подпись

инициалы, фамилия

д-р экон. наук Федорова Наталья Валентиновна

(уч. звание, степень, ФИО авторов программы)

## Рабочая программа дисциплины (модуля)

Экономика труда

(наименование дисциплины (модуля))

Направление подготовки (специальность): 38.03.02 Менеджмент

(код, наименование без кавычек)

ОПОП: Управление персоналом

(наименование)

Форма освоения ОПОП: очная, очно-заочная, заочная

(очная, очно-заочная, заочная)

Общая трудоемкость: 4 (з.е.)

Всего учебных часов: 144 (ак. час.)

| Формы промежуточной аттестации | СЕМЕСТР |              |         |
|--------------------------------|---------|--------------|---------|
|                                | очная   | очно-заочная | заочная |
| Дифференцированный зачет       | 5       | 6            | 6       |

Москва 2023 г.

Год начала подготовки студентов - 2023

## 1. Цель и задачи освоения дисциплины

|                          |  |
|--------------------------|--|
| Цель освоения дисциплины | приобретение теоретических знаний и практических навыков в области управления персоналом, рационального использования трудового потенциала, формирования и регулирования социально – трудовых отношений с учетом реальных процессов, происходящих в рыночных условиях хозяйствования и международных стандартов качества трудовой жизни.   |
| Задачи дисциплины        | <ul style="list-style-type: none"> <li>-получение знаний о содержании регулирования социально-трудовых отношений в области трудовых ресурсов, рынка труда и занятости, предусматривающие создание условий эффективного функционирования трудовых ресурсов;</li> <li>-выработка умений анализировать формирование и использование трудовых ресурсов в организации и в обществе в целом, основ воспроизводства рабочей силы;</li> <li>-изучение основных теорий мотивации труда, сущности потребностей, интересов, мотивов и стимулов для обеспечения высокой трудовой активности работников;</li> <li>-формирование навыков организации оплаты труда, ее форм и систем, дифференциации заработной платы, обусловленной как качественными особенностями рабочей силы, так и различиями в условиях труда;</li> <li>-формирование навыков по выбору и обоснованию определению основных групп трудовых показателей на предприятии;</li> <li>-выработка умений и навыков планирования, нормирования, стимулирования и организации труда персонала на предприятии при осуществлении тактического и оперативного управления человеческими ресурсами и персоналом;</li> <li>-получение знаний и приобретение навыков применения законодательства о труде и его требований при осуществлении тактического и оперативного управления человеческими ресурсами и персоналом.</li> </ul> |

## 2. Место дисциплины в структуре ОПОП

|   |   |
|---|---|
| Блок 1 «Дисциплины (модули)»  |   |
| Дисциплины и практики, знания и умения по которым необходимы как "входные" при изучении данной дисциплины | <ul style="list-style-type: none"> <li>Основы управления персоналом и тайм-менеджмента</li> <li>Правоведение</li> <li>Теория менеджмента</li> <li>Экономическая теория</li> </ul>   |
| Дисциплины, практики, ГИА, для которых изучение данной дисциплины необходимо как предшествующее           | <ul style="list-style-type: none"> <li>Безопасность трудовой деятельности</li> <li>Мотивация трудовой деятельности персонала</li> <li>Рекрутмент</li> <li>Трудовое право</li> <li>Управление персоналом</li> <li>Государственная итоговая аттестация</li> </ul> |

## 3. Требования к результатам освоения дисциплины

**Компетенции обучающегося, формируемые в результате освоения дисциплины.  
Степень сформированности компетенций**

| Индикатор | Название | Планируемые результаты обучения  | ФОС |
|-----------|----------|--|-----|
|           | УК2      | Способен определять круг задач в рамках поставленной цели и выбирать оптимальные способы их решения, исходя из действующих правовых норм, имеющихся ресурсов и ограничений |     |

|   |   |   |                   |
|---|---|---|-------------------|
| УК-2.1  | Знать: виды ресурсов и ограничений для решения профессиональных задач; основные методы оценки разных способов решения задач; действующее законодательство и правовые нормы, регулирующие профессиональную деятельность  | обладает знанием видов ресурсов и ограничений для решения задач экономики, планирования, организации, оплаты и стимулирования труда персонала ; знанием основных методов оценки разных способов решения данных задач;<br><br>знанием законодательства о труде и требований его применения при осуществлении процессов тактического и оперативного управления человеческими ресурсами и персоналом   | Тест              |
| УК-2.2  | Уметь: проводить анализ поставленной цели и формулировать задачи, которые необходимо решить для ее достижения; анализировать альтернативные варианты решений для достижения намеченных результатов; использовать нормативно-правовую документацию в сфере профессиональной деятельности | обладает умением проводить анализ целей и формулировать задачи экономики, планирования, организации, оплаты и стимулирования труда персонала; умением анализировать альтернативные варианты решений для достижения намеченных результатов при решении данных задач ; умением использовать нормативно- правовую документацию о труде при осуществлении процессов тактического и оперативного управления человеческими ресурсами и персоналом   | Презентация       |
| УК-2.3  | Владеть: методиками разработки цели и задач проекта; методами оценки потребности в ресурсах, продолжительности и стоимости проекта, навыками работы с нормативно-правовой документацией   | владеет навыками применения методик разработки мероприятий по планированию, организации, оплате и стимулированию труда персонала; навыками использования методов оценки потребности в трудовых ресурсах; навыками осуществления мероприятий кадровой политики, определению их продолжительности и стоимости; навыками работы с нормативно-правовой документацией о труде<br><br>при осуществлении процессов тактического и оперативного управления человеческими ресурсами и персоналом | Расчетное задание |
| ПК5 Способен осуществлять организацию труда персонала в тактическом и оперативном управлении человеческими ресурсами и персоналом |   |   |                   |
| ПК-5.1  | Знать: показатели, способы, технологии и процессы планирования, организации, оплаты и стимулирования труда персонала, законодательство о труде и охране труда   | обладает знанием показателей, способов, технологий и процессов планирования, организации, оплаты и стимулирования труда персонала; знанием законодательства о труде при осуществлении процессов планирования, нормирования, организации, оплаты и стимулирования труда персонала  | Тест              |

|        |  |   |                   |
|--------|--|---|-------------------|
| ПК-5.2 | Уметь: осуществлять процессы планирования, нормирования, организации, охраны, оплаты и стимулирования труда персонала; использовать законодательство о труде и охране труда персонала в тактическом и оперативном управлении человеческими ресурсами и персоналом  | обладает умением осуществлять процессы планирования, нормирования, организации, оплаты и стимулирования труда персонала; умением использовать законодательство о труде при осуществлении процессов планирования, нормирования, организации, оплаты и стимулирования труда персонала   | Опрос             |
| ПК-5.3 | Владеть: навыками использования показателей, применения способов и технологий ведения процессов планирования, организации, оплаты и стимулирования труда персонала; навыками использования законодательства о труде и охране труда персонала в тактическом и оперативном управлении человеческими ресурсами и персоналом | владеет навыками использования показателей, применения способов и технологий ведения процессов планирования, организации, оплаты и стимулирования труда персонала; навыками использования законодательства о труде при осуществлении процессов планирования, нормирования, организации, оплаты и стимулирования труда персонала | Расчетное задание |

#### 4. Структура и содержание дисциплины

##### Тематический план дисциплины

| №  | Название темы                     | Содержание   | Литература  | Индикаторы   |
|----|-----------------------------------|--|---|--|
| 1. | Экономика труда как наука о труде | Предмет и задачи экономики труда. Взаимосвязь экономики труда с другими науками.<br>Основные понятия и характеристики труда.<br>Актуальные проблемы в области экономики труда.<br>Роль методологии в изучении экономики труда.   | 9.1.1,<br>9.1.2,<br>9.1.3,<br>9.2.1,<br>9.2.2,<br>9.2.3,<br>9.2.4 | УК-2.1<br>УК-2.2<br>УК-2.3<br>ПК-5.1<br>ПК-5.2<br>ПК-5.3 |
| 2. | Рынок труда                       | Особенности формирования и механизм функционирования рынка труда.<br>Классификация видов, моделей и сегментов рынка труда. Формирование спроса на труд.<br>Предложение рабочей силы: простая и расширенная модели.<br>Мобильность рабочей силы на рынке труда.<br>Проблемы занятости и безработицы трудоспособного населения. Гарантии и риски поиска работы. Дискриминация на рынке труда и способы её преодоления. | 9.1.1,<br>9.1.2,<br>9.1.3,<br>9.2.1,<br>9.2.2,<br>9.2.3,<br>9.2.4 | УК-2.1<br>УК-2.2<br>УК-2.3<br>ПК-5.1<br>ПК-5.2<br>ПК-5.3 |

|    |   |  |   |  |
|----|---|--|---|--|
| 3. | Доходы, уровень и качество жизни населения  | <p>Сущность и содержание доходов населения. Виды, структура и источники доходов населения.</p> <p>Уровень жизни как социально-экономическая категория. Качество жизни как социально-экономическое понятие.</p> <p>Дифференциация доходов населения: понятия, факторы и методы статистического измерения.</p> <p>Государственное регулирование доходов населения. Политика доходов как аспект социально-экономической политики государства.</p> <p>Потребительский бюджет: сущность, виды и методы формирования</p> | 9.1.1,<br>9.1.2,<br>9.1.3,<br>9.2.1,<br>9.2.2,<br>9.2.3,<br>9.2.4 | УК-2.1<br>УК-2.2<br>УК-2.3<br>ПК-5.1<br>ПК-5.2<br>ПК-5.3 |
| 4. | Социальная политика государства   | <p>Объективные основы социальной политики.</p> <p>Сущность, содержание и цели государственной социальной политики.</p> <p>Роль государства в реализации социальной политики.</p> <p>Пенсионная система и её реформа в Российской Федерации. Условия и порядок определения размера пенсий российским гражданам в соответствии с новым пенсионным законодательством.</p>   | 9.1.1,<br>9.1.2,<br>9.1.3,<br>9.2.1,<br>9.2.2,<br>9.2.3,<br>9.2.4 | УК-2.1<br>УК-2.2<br>УК-2.3<br>ПК-5.1<br>ПК-5.2<br>ПК-5.3 |
| 5. | Социально-трудовые отношения и особенности их регулирования в условиях экономического кризиса | <p>Сущность и структурные составляющие социально-трудовых отношений. Факторы формирования и развития социально-трудовых отношений. Критерий оценки социально-трудовых отношений. Модели социально-трудовых отношений.</p> <p>Особенности социально-трудовых отношений в период экономического кризиса. Разработка и реализация антикризисной программы по регулированию социально-трудовых отношений.</p>  | 9.1.1,<br>9.1.2,<br>9.1.3,<br>9.2.1,<br>9.2.2,<br>9.2.3,<br>9.2.4 | УК-2.1<br>УК-2.2<br>УК-2.3<br>ПК-5.1<br>ПК-5.2<br>ПК-5.3 |
| 6. | Управление и планирование трудовых ресурсов на предприятии                                    | <p>Механизм управления трудом на предприятии.</p> <p>Организация и нормирование труда.</p> <p>Планирование рабочего времени и численности персонала.</p> <p>Планирование трудоемкости и производительности труда.</p> <p>Планирование средств на заработную плату персонала.</p>   | 9.1.1,<br>9.1.2,<br>9.1.3,<br>9.2.1,<br>9.2.2,<br>9.2.3,<br>9.2.4 | УК-2.1<br>УК-2.2<br>УК-2.3<br>ПК-5.1<br>ПК-5.2<br>ПК-5.3 |
| 7. | Анализ социально-трудовых показателей   | <p>Система социально-трудовых показателей. Анализ динамики и уровня производительности труда.</p> <p>Оценка использования рабочего времени и нормирования труда.</p> <p>Анализ выполнения плана по численности и составу работников. Рационализация численности работников предприятия.</p> <p>Изучение движения кадров. Анализ использования фонда заработной платы.</p>  | 9.1.1,<br>9.1.2,<br>9.1.3,<br>9.2.1,<br>9.2.2,<br>9.2.3,<br>9.2.4 | УК-2.1<br>УК-2.2<br>УК-2.3<br>ПК-5.1<br>ПК-5.2<br>ПК-5.3 |

|     |   |  |   |  |
|-----|---|--|---|--|
| 8.  | Организация оплаты труда на предприятии     | Экономическая сущность заработной платы.<br>Организация оплаты труда на предприятии.<br>Принципы организации заработной платы.<br>Основные формы и системы оплаты труда.<br>Бестарифная система оплаты труда.<br>Регулирование заработной платы в рыночной экономике. Условия применения сдельных и повременных систем оплаты труда. | 9.1.1,<br>9.1.2,<br>9.1.3,<br>9.2.1,<br>9.2.2,<br>9.2.3,<br>9.2.4 | УК-2.1<br>УК-2.2<br>УК-2.3<br>ПК-5.1<br>ПК-5.2<br>ПК-5.3 |
| 9.  | Производительность труда                    | Сущность и значение производительности труда.<br>Система показателей измерения производительности факторов производства.<br>Показатели и методы измерения производительности труда. Факторы и резервы роста производительности труда.  | 9.1.1,<br>9.1.2,<br>9.1.3,<br>9.2.1,<br>9.2.2,<br>9.2.3,<br>9.2.4 | УК-2.1<br>УК-2.2<br>УК-2.3<br>ПК-5.1<br>ПК-5.2<br>ПК-5.3 |
| 10. | Системы стимулирования труда на предприятии | Единовременные поощрения и вознаграждения: сущность, виды, условия применения.<br>Дополнительное поощрение работников в современных условиях.<br>Компенсационные выплаты работникам. Система гарантий и компенсаций. Методика определения экономической эффективности систем премирования.   | 9.1.1,<br>9.1.2,<br>9.1.3,<br>9.2.1,<br>9.2.2,<br>9.2.3,<br>9.2.4 | УК-2.1<br>УК-2.2<br>УК-2.3<br>ПК-5.1<br>ПК-5.2<br>ПК-5.3 |

### Распределение бюджета времени по видам занятий с учетом формы обучения

#### Форма обучения: очная, 5 семестр

| №                                      | Контактная работа        | Аудиторные учебные занятия |                     |                      | Самостоятельная работа |
|--|--------------------------|----------------------------|---------------------|----------------------|------------------------|
|  |                          | занятия лекционного типа   | лабораторные работы | практические занятия |                        |
| 1.                                     | 5                        | 1                          | 0                   | 4                    | 9                      |
| 2.                                     | 5                        | 2                          | 0                   | 3                    | 8                      |
| 3.                                     | 5                        | 2                          | 0                   | 3                    | 9                      |
| 4.                                     | 5                        | 1                          | 0                   | 4                    | 9                      |
| 5.                                     | 5                        | 2                          | 0                   | 3                    | 8                      |
| 6.                                     | 5                        | 2                          | 0                   | 3                    | 8                      |
| 7.                                     | 5                        | 2                          | 0                   | 3                    | 9                      |
| 8.                                     | 6                        | 2                          | 0                   | 4                    | 9                      |
| 9.                                     | 6                        | 2                          | 0                   | 4                    | 9                      |
| 10.                                    | 5                        | 2                          | 0                   | 3                    | 8                      |
|  | Промежуточная аттестация |                            |                     |                      |                        |
|  | 2                        | 0                          | 0                   | 0                    | 4                      |
|  | Консультации             |                            |                     |                      |                        |
|  | 0                        | 0                          | 0                   | 0                    | 0                      |
| Итого                                  | 54                       | 18                         | 0                   | 34                   | 90                     |
| из них в форме практической подготовки |                          |                            |                     |                      |                        |
|  | 2                        | 0                          | 0                   | 2                    | 0                      |

#### Форма обучения: очно-заочная, 6 семестр

| №                                      | Контактная работа        | Аудиторные учебные занятия |                     |                      | Самостоятельная работа |
|--|--------------------------|----------------------------|---------------------|----------------------|------------------------|
|  |                          | занятия лекционного типа   | лабораторные работы | практические занятия |                        |
| 1.                                     | 1                        | 1                          | 0                   | 0                    | 8                      |
| 2.                                     | 2                        | 2                          | 0                   | 0                    | 9                      |
| 3.                                     | 1                        | 1                          | 0                   | 0                    | 9                      |
| 4.                                     | 3                        | 1                          | 0                   | 2                    | 8                      |
| 5.                                     | 4                        | 2                          | 0                   | 2                    | 9                      |
| 6.                                     | 4                        | 2                          | 0                   | 2                    | 13                     |
| 7.                                     | 4                        | 2                          | 0                   | 2                    | 13                     |
| 8.                                     | 4                        | 2                          | 0                   | 2                    | 13                     |
| 9.                                     | 4                        | 2                          | 0                   | 2                    | 13                     |
| 10.                                    | 3                        | 1                          | 0                   | 2                    | 13                     |
|  | Промежуточная аттестация |                            |                     |                      |                        |
|  | 2                        | 0                          | 0                   | 0                    | 4                      |
|  | Консультации             |                            |                     |                      |                        |
|  | 0                        | 0                          | 0                   | 0                    | 0                      |
| Итого                                  | 32                       | 16                         | 0                   | 14                   | 112                    |
| из них в форме практической подготовки |                          |                            |                     |                      |                        |
|  | 2                        | 0                          | 0                   | 2                    | 0                      |

#### Форма обучения: заочная, 6 семестр

| №                                      | Контактная работа        | Аудиторные учебные занятия |                     |                      | Самостоятельная работа |
|--|--------------------------|----------------------------|---------------------|----------------------|------------------------|
|  |                          | занятия лекционного типа   | лабораторные работы | практические занятия |                        |
| 1.                                     | 1                        | 1                          | 0                   | 0                    | 13                     |
| 2.                                     | 0                        | 0                          | 0                   | 0                    | 13                     |
| 3.                                     | 1                        | 0                          | 0                   | 1                    | 12                     |
| 4.                                     | 1                        | 0                          | 0                   | 1                    | 12                     |
| 5.                                     | 1                        | 0                          | 0                   | 1                    | 12                     |
| 6.                                     | 2                        | 1                          | 0                   | 1                    | 12                     |
| 7.                                     | 1                        | 0                          | 0                   | 1                    | 12                     |
| 8.                                     | 2                        | 1                          | 0                   | 1                    | 12                     |
| 9.                                     | 1                        | 0                          | 0                   | 1                    | 12                     |
| 10.                                    | 2                        | 1                          | 0                   | 1                    | 16                     |
|  | Промежуточная аттестация |                            |                     |                      |                        |
|  | 2                        | 0                          | 0                   | 0                    | 4                      |
|  | Консультации             |                            |                     |                      |                        |
|  | 0                        | 0                          | 0                   | 0                    | 0                      |
| Итого                                  | 14                       | 4                          | 0                   | 8                    | 130                    |
| из них в форме практической подготовки |                          |                            |                     |                      |                        |
|  | 2                        | 0                          | 0                   | 2                    | 0                      |

### 5. Практическая подготовка

Практическая подготовка организуется путем проведения практических занятий, предусматривающих участие обучающихся в выполнении отдельных элементов работ, связанных с будущей профессиональной деятельностью и направленных на формирование, закрепление, развитие практических навыков и компетенций по профилю соответствующей образовательной программы. При организации практической подготовки обучающиеся и работники образовательной организации обязаны соблюдать правила внутреннего трудового распорядка профильной организации и/или образовательной организации, в структурном подразделении которой организуется практическая подготовка, требования охраны труда и техники безопасности.

Правила внутреннего распорядка обучающихся и посетителей МФЮА

([https://www.mfua.ru/sveden/files/20210210\\_Prikaz\\_ot\\_10.02.2021\\_No\\_16-YU.14-1\\_Ob\\_utverghdenii\\_pravil\\_vnutrennego\\_rasporyadka.pdf](https://www.mfua.ru/sveden/files/20210210_Prikaz_ot_10.02.2021_No_16-YU.14-1_Ob_utverghdenii_pravil_vnutrennego_rasporyadka.pdf))

Правила внутреннего трудового распорядка МФЮА

([https://www.mfua.ru/sveden/files/Pravila\\_trud\\_rasporyadka\\_Prikaz\\_ob\\_utverghdenii\\_Pravil\\_vnutrenneo\\_trudov..\\_sghatyy.pdf](https://www.mfua.ru/sveden/files/Pravila_trud_rasporyadka_Prikaz_ob_utverghdenii_Pravil_vnutrenneo_trudov.._sghatyy.pdf))

Практическая подготовка обучающихся с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов организуется с учетом особенностей психофизического развития, индивидуальных возможностей и состояния здоровья.

### **Пример кейса (практического задания)**

Планирование фонда заработной платы работников подразделения

Цель работы – научиться осуществлять планирование фонда оплаты труда подразделения.

Для выполнения работы студенту необходимо обладать знанием:

- сущности понятия «фонд заработной платы»;
- форм и систем оплаты труда;
- порядка расчета заработной платы различным категориям работников;

Для выполнения работы необходимо студенту необходимо обладать умениями и владеть навыками:

- находить и использовать необходимую экономическую информацию;
- рассчитывать фонд заработной платы подразделения.

Выполнение данной практической работы способствует формированию профессиональной компетенции ПК-5: Способен осуществлять организацию труда персонала в тактическом и оперативном управлении человеческими ресурсами и персоналом

Виды выполняемых работ в соответствии с профстандартом «Специалист по управлению персоналом» по обобщенной трудовой функции 3.5.

«Деятельность по организации труда и оплаты персонала»

Виды работ: Формирование планового бюджета фонда оплаты труда, стимулирующих и компенсационных выплат

В соответствии с целями студент выполняет следующие виды работ:

- 1.Проведение аналитических расчетов по определению плановых показателей фонда оплаты основных рабочих по сдельно-премиальной системе оплаты труда с учетом имеющейся исходной информации в задании 1.
- 2.Проведение аналитических расчетов по определению фактических показателей работников производственного участка за месяц при повременной форме оплаты труда с учетом имеющейся исходной информации в задании 2.



3. Проведение аналитических расчетов по определению плановых показателей годового фонда оплаты труда служащих при окладно-премиальной системе оплаты труда с учетом имеющейся исходной информации в задании 3.

#### Задание 1

Определить плановый годовой фонд оплаты труда основных рабочих механосборочного участка. На участке работают 20 человек: 10 сборщиков 6 разряда и 10 токарей 5 разряда. На участке применяется сдельная форма оплаты труда основных рабочих. Годовой действительный фонд времени работы одного рабочего равен 1752 часа. Размер премии составляет 30% от тарифного фонда оплаты труда, а размер доплат – 20%. Дополнительная зарплата принимается в размере 10% от основной зарплаты. Тарифные коэффициенты и ставки, соответствующие разрядам, приведены в таблице 1.

Таблица 1 – Выписка из тарифной сетки ОАО «АМЗ»

|  |        |        |        |        |        |        |
|--|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
| Тарифные разряды                           | 1      | 2      | 3      | 4      | 5      | 6      |
| Тарифные коэффициенты                      | 1,0    | 1,13   | 1,28   | 1,44   | 1,63   | 1,84   |
| Часовые тарифные ставки:<br>для сдельщиков | 33,264 | 36,288 | 39,706 | 43,568 | 47,931 | 52,862 |

#### Задание 2

Рассчитать фонд заработной платы работников производственного участка на март. Форма оплаты труда повременная.

Таблица 2 - Выписка из тарифной сетки ОАО «АМЗ»

|  |        |        |        |        |        |        |
|--|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
| Тарифные разряды                             | 1      | 2      | 3      | 4      | 5      | 6      |
| Тарифные коэффициенты                        | 1,0    | 1,13   | 1,28   | 1,44   | 1,63   | 1,84   |
| Часовые тарифные ставки<br>для повременщиков | 28,738 | 31,174 | 33,937 | 37,037 | 40,552 | 44,524 |

Таблица 3 – Сводная ведомость годового фонда заработной платы рабочих участка на март

| № | Наименование профессии, должности | Разряд | Часовая ставка, руб. | Количество рабочих часов в марте, час. | Тарифный заработок ФЗПт, руб. | Премия, руб.(80%) П | Общий фонд зарплаты, руб. |
|---|-----------------------------------|--------|----------------------|--|-------------------------------|---------------------|---------------------------|
|   |                                   |        | Сч                   | Т                                      | Сч                            |                     |                           |
| 1 | Сборщик                           | 6      |                      | 200                                    |                               |                     |                           |
| 2 | Сборщик                           | 5      |                      | 200                                    |                               |                     |                           |
| 3 | Сборщик                           | 4      |                      | 200                                    |                               |                     |                           |

|       |         |   |     |   |   |   |
|-------|---------|---|-----|---|---|---|
| 4     | Сборщик | 3 | 200 |   |   |   |
| Итого |         |   |     | + | + | + |

### Задание 3

Рассчитать годовой фонд заработной платы служащих Форма оплаты труда окладная.

Таблица 4 – Исходные данные для планирования фонда оплаты труда

| ИТР            | Оклад | Численность | Премия | Доплата |
|----------------|-------|-------------|--------|---------|
| Мастер         | 15000 | 2           | 40     | 15      |
| Техник-механик | 10000 | 4           | 30     | 10      |

Таблица 5– Расчет общего фонда оплаты труда

| Наименование профессии, должности | Тарифный фонд заработной платы, руб | Премии, руб. | Доплаты, руб. | Основной фонд заработной платы, руб. | Дополнительный фонд заработной платы, руб. | Общий фонд заработной платы, руб. |
|-----------------------------------|-------------------------------------|--------------|---------------|--------------------------------------|--|-----------------------------------|
|                                   |                                     | П            | Д             |                                      |  |                                   |

Мастер:  
расчет

Результат

Техник-механик  
расчет

Результат

Итого

### Критерии оценки выполнения задания

| Оценка              | Критерии оценивания   |
|---------------------|---|
| Неудовлетворительно | Работа выполнена не полностью и объем выполненной части работы не позволяет сделать правильных выводов  |
| Удовлетворительно   | Работа выполнена не полностью, но не менее 50% объема, что позволяет получить правильные результаты и выводы; в ходе проведения работы были допущены ошибки |

|         |   |
|---------|---|
| Хорошо  | Работа выполнена в полном объеме с соблюдением необходимой последовательности действий, но допущена одна ошибка или не более двух недочетов и обучающийся может их исправить самостоятельно или с небольшой помощью преподавателя |
| Отлично | Работа выполнена в полном объеме без ошибок с соблюдением необходимой последовательности действий   |

## 6. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

В процессе освоения дисциплины обучающемуся необходимо посетить все виды занятий, предусмотренные рабочей программой дисциплины и выполнить контрольные задания, предлагаемые преподавателем для успешного освоения дисциплины. Также следует изучить рабочую программу дисциплины, в которой определены цели и задачи дисциплины, компетенции обучающегося, формируемые в результате освоения дисциплины и планируемые результаты обучения. Рассмотреть содержание тем дисциплины; взаимосвязь тем лекций и практических занятий; бюджет времени по видам занятий; оценочные средства для текущей и промежуточной аттестации; критерии итоговой оценки результатов освоения дисциплины. Ознакомиться с методическими материалами, программно-информационным и материально техническим обеспечением дисциплины.

### Работа на лекции

Лекционные занятия включают изложение, обсуждение и разъяснение основных направлений и вопросов изучаемой дисциплины, знание которых необходимо в ходе реализации всех остальных видов занятий и в самостоятельной работе обучающегося. На лекциях обучающиеся получают самые необходимые знания по изучаемой проблеме. Непременным условием для глубокого и прочного усвоения учебного материала является умение обучающихся сосредоточенно слушать лекции, активно, творчески воспринимать излагаемые сведения. Внимательное слушание лекций предполагает интенсивную умственную деятельность обучающегося. Краткие записи лекций, конспектирование их помогает усвоить материал. Конспект является полезным тогда, когда записано самое существенное, основное. Запись лекций рекомендуется вести по возможности собственными формулировками. Желательно запись осуществлять на одной странице, а следующую оставлять для проработки учебного материала самостоятельно в домашних условиях. Конспект лучше подразделять на пункты, параграфы, соблюдая красную строку. Принципиальные места, определения, формулы следует сопровождать замечаниями. Работая над конспектом лекций, всегда следует использовать не только основную литературу, но и ту литературу, которую дополнительно рекомендовал лектор.

### Практические занятия

Подготовку к практическому занятию следует начинать с ознакомления с лекционным материалом, с изучения плана практических занятий. Определившись с проблемой, следует обратиться к рекомендуемой литературе. Владение понятийным аппаратом изучаемого курса является необходимым, поэтому готовясь к практическим занятиям, обучающемуся следует активно пользоваться справочной литературой: энциклопедиями, словарями и др. В ходе проведения практических занятий, материал, излагаемый на лекциях, закрепляется, расширяется и дополняется при подготовке сообщений, рефератов, выполнении тестовых работ. Степень освоения каждой темы определяется преподавателем в ходе обсуждения ответов обучающихся.

### Самостоятельная работа

Обучающийся в процессе обучения должен не только освоить учебную программу, но и приобрести навыки самостоятельной работы. Самостоятельная работа обучающихся играет важную роль в воспитании сознательного отношения самих обучающихся к овладению теоретическими и практическими знаниями, привитии им привычки к направленному интеллектуальному труду. Самостоятельная работа проводится с целью углубления знаний по дисциплине. Материал, законспектированный на лекциях, необходимо регулярно дополнять сведениями из литературных источников, представленных в рабочей программе. Изучение литературы следует начинать с освоения соответствующих разделов дисциплины в учебниках, затем ознакомиться с монографиями или статьями по той тематике, которую изучает обучающийся, и после этого – с брошюрами и статьями, содержащими материал, дающий углубленное представление о тех или иных аспектах рассматриваемой проблемы. Для расширения знаний по дисциплине обучающемуся необходимо использовать Интернет-ресурсы и специализированные базы данных: проводить поиск в различных

системах и использовать материалы сайтов, рекомендованных преподавателем на лекционных занятиях.

Подготовка к сессии

Основными ориентирами при подготовке к промежуточной аттестации по дисциплине являются конспект лекций и перечень рекомендуемой литературы. При подготовке к сессии обучающемуся следует так организовать учебную работу, чтобы перед первым днем начала сессии были сданы и защищены все практические работы. Основное в подготовке к сессии – это повторение всего материала курса, по которому необходимо пройти аттестацию. При подготовке к сессии следует весь объем работы распределять равномерно по дням, отведенным для подготовки, контролировать каждый день выполнения работы.

## **7. Фонды оценочных средств для текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации и самоконтроля по итогам освоения дисциплины**

Технология оценивания компетенций фондами оценочных средств:

- формирование критериев оценивания компетенций;
- ознакомление обучающихся в ЭИОС с критериями оценивания конкретных типов оценочных средств;
- оценивание компетенций студентов с помощью оценочных средств;
- публикация результатов освоения ОПОП в личном кабинете в ЭИОС обучающегося;

### **Тест для формирования «ПК-5.1»**

Вопрос №1 .

Использование гибких режимов работы в организации позволяет

*Варианты ответов:*

1. избавиться от бесперспективных работников
2. обеспечить стабильность "ядра" персонала
3. сократить нехватку персонала за счет собственных источников рабочей силы
4. сдерживать уровень безработицы
5. снизить текучесть

Вопрос №2 .

Люди, приходящие в отдел кадров в поиске работы, есть:

*Варианты ответов:*

1. самопроявившиеся кандидаты;
2. безработные;
3. неквалифицированные работники.

Вопрос №3 .

Для повременной оплаты труда характерна оплата труда в соответствии с

*Варианты ответов:*

1. количеством изготовленной (обработанной) продукции
2. количеством отработанного времени
3. количеством оказанных услуг

Вопрос №4 .

Понятие «производительность труда» включает:

*Варианты ответов:*

1. затраты общественно необходимого труда на производство единицы продукции
2. затраты живого труда на производство единицы продукции
3. производственная сила труда, т.е. способность за единицу рабочего времени создавать определенные потребительские стоимости
4. мера количества затраченного труда

5. количество произведенной продукции за единицу времени

Вопрос №5 .

Уровень производительности труда характеризуют:

*Тип ответа:* Многие из многих

*Варианты ответов:*

1. фондоотдача, фондоемкость
2. выработка на одного работающего (рабочего)
3. трудоемкость продукции
4. фондовооруженность труда
5. прибыль

### Критерии оценки выполнения задания

| Оценка              | Критерии оценивания  |
|---------------------|--|
| Неудовлетворительно | от 0% до 30% правильных ответов из общего числа тестовых заданий   |
| Удовлетворительно   | от 31% до 50% правильных ответов из общего числа тестовых заданий  |
| Хорошо              | от 51% до 80% правильных ответов из общего числа тестовых заданий  |
| Отлично             | от 81% до 100% правильных ответов из общего числа тестовых заданий |

### Опрос для формирования «ПК-5.2»

1. Вопросы оплаты труда, регулируемые ГК РФ.
2. Вопросы налогообложения трудовых доходов, регулируемые НК РФ.
3. Оформление и оплата учебного отпуска.
4. Оплата курсы повышения квалификации.
5. Содержание коллективного трудового договора.
6. Содержание индивидуального трудового договора.
7. Процедура подготовки и заключения коллективного трудового договора, согласование разногласий
8. Положение о премировании.
9. Показатели и условия премирования: выполнение производственных заданий, экономия материалов, рост производительности труда, освоение новой технологии.
10. Почасовая оплата труда в РФ
11. Особенности оплаты в бригаде, работе на единый наряд и др.
12. Рабочие-руководители: бригадир и мастер
13. ЕТКС - содержание и предназначение
14. Тарифные сетки, ставки, коэффициенты (на примере предприятия, отрасли, профессии)
15. Вопросы оплаты труда в коллективном договоре.
16. Особенности оплаты работы в праздничные и выходные дни, в ночное время
17. Особенности оплаты труда с использованием КТУ
18. Плавающие оклады - плюсы и минусы
19. Оплата труда на комиссионной основе: как совместить интересы работника и работодателя
20. Формы документов по учету труда и его оплате.
21. Табель учета использования рабочего времени.
22. Удержания из заработной платы работников.
23. Обязательные удержания и удержания по инициативе администрации предприятия.
24. Налог на доходы физических лиц (НДФЛ).
25. Плательщики НДФЛ.
26. Налоговая база по доходам, полученным в виде материальной выгоды.
27. Доходы, не подлежащие НДФЛ.
28. Ставки НДФЛ.
29. Налоговые вычеты.
30. Стандартные налоговые вычеты.

31. Стандартный налоговый вычет на детей.
32. Социальные налоговые вычеты.
33. Расходы на пожертвования
34. Расходы на обучение
35. Расходы на медицинские услуги
36. Расходы на негосударственное пенсионное обеспечение, добровольное пенсионное страхование и страхование жизни.
37. Расходы на уплату дополнительных страховых взносов на накопительную часть трудовой пенсии.
38. Алгоритм действий работника по получению социальных налоговых вычетов.
39. Имущественные налоговые вычеты.
40. Алгоритм действий работника по получению имущественных налоговых вычетов.
41. Профессиональные налоговые вычеты.
42. Удержания из зарплаты работника на основании исполнительных документов.
43. Понятие среднего заработка и его расчет.
44. Расчет оплаты ежегодных отпусков.
45. Компенсация за неиспользованный отпуск.
46. Выходное пособие при увольнении.
47. Учет расчетов по социальному страхованию и обеспечению.
48. Тарифы страховых взносов за работников в 2021 году
49. Понятие пособия по временной нетрудоспособности.
50. Показатели при расчете пособия по временной нетрудоспособности.
51. МРОТ в различных странах мира.
52. МРОТ и прожиточный минимум в РФ.

### Критерии оценки выполнения задания

| Оценка              | Критерии оценивания  |
|---------------------|--|
| Неудовлетворительно | Обучающийся обнаруживает незнание ответа на вопросы, допускает ошибки в формулировке определений и правил, искажающие их смысл, беспорядочно и неуверенно излагает материал  |
| Удовлетворительно   | Обучающийся обнаруживает знание и понимание основных положений заданных вопросов, но излагает материал неполно и допускает неточности в определении понятий или формулировке правил, не умеет достаточно обосновать свои суждения и привести примеры, излагает материал непоследовательно и допускает ошибки |
| Хорошо              | Обучающийся дает правильные ответы на вопросы, но допускает 1-2 ошибки, которые сам же исправляет, не умеет достаточно глубоко и доказательно обосновать свои суждения   |
| Отлично             | Обучающийся полно и аргументировано отвечает на вопросы, обнаруживает понимание материала, может обосновать свои суждения, привести необходимые примеры, излагает материал последовательно и правильно   |

### Расчетное задание для формирования «ПК-5.3»

Рассчитать сумму отпускных (28 календарных дней)

Исходные данные:

- 2.1. Зарплата работника за 12 предыдущих месяцев составила 1 080 000 руб. расчетный период отработан полностью.
- 2.2. Работник в феврале болел, отработал 12 рабочих дней, заработок за февраль 49 000 руб.; в сентябре брал 10 дней отпуска без сохранения зарплаты, отработал 11 рабочих дней заработок составил 43 000 руб.; остальные месяцы отработаны полностью и заработок составлял 90 000 руб. в месяц.

### Критерии оценки выполнения задания

| Оценка              | Критерии оценивания  |
|---------------------|--|
| Неудовлетворительно | Задание выполнено не полностью и объем выполненной части работы не позволяет сделать правильных выводов  |
| Удовлетворительно   | Задание выполнено не полностью, но не менее 50% объема, что позволяет получить правильные результаты и выводы; в ходе проведения работы были допущены ошибки   |
| Хорошо              | Задание выполнено в полном объеме с соблюдением необходимой последовательности действий, но допущена одна ошибка или не более двух недочетов и обучающийся может их исправить самостоятельно или с небольшой помощью преподавателя |
| Отлично             | Задание выполнено в полном объеме с соблюдением необходимой последовательности действий, но допущена одна ошибка или не более двух недочетов и обучающийся может их исправить самостоятельно или с небольшой помощью преподавателя |

### Расчетное задание для формирования «ПК-5.3»

Рассчитать заработную плату работника, сумму удержаний и сумму к выдаче.

Исходные данные: а) от слесаря Иванова И.И. получено 300 штук деталей. Отдел технического контроля установил:

100 штук – годные

80 шт. – полный брак по вине рабочего

20 шт. – частичный брак

100 шт. – полный брак по вине поставщика

б) расценка по годным изделиям – 50 руб.

в) по частично забракованным деталям расценка снижена на 40%

г) полный брак не по вине работника оплачивается наравне с годными деталями

д) работник имеет двоих детей.

### Критерии оценки выполнения задания

| Оценка              | Критерии оценивания  |
|---------------------|--|
| Неудовлетворительно | Задание выполнено не полностью и объем выполненной части работы не позволяет сделать правильных выводов  |
| Удовлетворительно   | Задание выполнено не полностью, но не менее 50% объема, что позволяет получить правильные результаты и выводы; в ходе проведения работы были допущены ошибки   |
| Хорошо              | Задание выполнено в полном объеме с соблюдением необходимой последовательности действий, но допущена одна ошибка или не более двух недочетов и обучающийся может их исправить самостоятельно или с небольшой помощью преподавателя |
| Отлично             | Задание выполнено в полном объеме с соблюдением необходимой последовательности действий, но допущена одна ошибка или не более двух недочетов и обучающийся может их исправить самостоятельно или с небольшой помощью преподавателя |

### Расчетное задание для формирования «ПК-5.3»

Провести хронометраж ремонтных работ по разболчиванию фланцевого соединения и определить норму штучного времени. Выполнение норм выработки по бригадам участка ремонта аппаратуры составило (в %). Рассчитать коэффициент устойчивости хронометражного ряда в целом по операции.

Рассчитать норму штучного времени.

|           |     |
|-----------|-----|
| Бригада 1 | 118 |
| Бригада 2 | 109 |
| Бригада 3 | 104 |
| Бригада 4 | 120 |
| Бригада 5 | 114 |

| Номер замера | Мин. | Номер замера | Мин. |
|--------------|------|--------------|------|
| 1            | 7    | 6            | 3    |
| 2            | 6    | 7            | 13   |
| 3            | 8    | 8            | 6    |
| 4            | 9    | 9            | 10   |
| 5            | 10   | 10           | 12   |

### Критерии оценки выполнения задания

| Оценка              | Критерии оценивания  |
|---------------------|--|
| Неудовлетворительно | Задание выполнено не полностью и объем выполненной части работы не позволяет сделать правильных выводов  |
| Удовлетворительно   | Задание выполнено не полностью, но не менее 50% объема, что позволяет получить правильные результаты и выводы; в ходе проведения работы были допущены ошибки   |
| Хорошо              | Задание выполнено в полном объеме с соблюдением необходимой последовательности действий, но допущена одна ошибка или не более двух недочетов и обучающийся может их исправить самостоятельно или с небольшой помощью преподавателя |
| Отлично             | Задание выполнено в полном объеме с соблюдением необходимой последовательности действий, но допущена одна ошибка или не более двух недочетов и обучающийся может их исправить самостоятельно или с небольшой помощью преподавателя |

### Тест для формирования «УК-2.1»

Вопрос №1 .

О каком типе рынка труда идет речь, когда рассматривают формальный набор правил и процедур, определяющих трудовые отношения внутри фирмы?

*Варианты ответов:*

1. национальный рынок труда
2. внешний рынок труда
3. внутренний рынок труда
4. не связанный денежными отношениями рынок труда

Вопрос №2 .

Решение уйти на пенсию, а не продолжать работать:

*Варианты ответов:*

1. означает замещение потребления досугом
2. менее вероятно, если приведенная стоимость заработков высока
3. более вероятно при высоких пенсионных выплатах
4. верны все ответы

Вопрос №3 .



Реальная заработная плата индивида:

*Варианты ответов:*

1. совпадает с номинальной заработной платой
2. это то, что указано в расчетном листке за вычетом налогов
3. это номинальная заработная плата, деленная на индекс потребительских цен
4. нет верного ответа

Вопрос №4 .

Фрикционная безработица возникает в случае, когда:

*Варианты ответов:*

1. Работника увольняют, он не может найти работу в своем городе и прекращает ее поиски
2. Число индивидов, ищущих работу, превышает количество рабочих мест
3. Для получения работы требуются специфические навыки и умения, а работники слишком инертны в приобретении этих навыков
4. Работникам и фирмам требуется время для поиска друг друга и обработки информации о предлагаемой вакансии и производительности труда работника

Вопрос №5 .

Уровень участия в рабочей силе показывает:

*Варианты ответов:*

1. Процент трудоспособного населения, которое является рабочей силой
2. Долю занятых в составе рабочей силы
3. Процент населения, которое занято
4. Процент занятых, которые участвуют в рабочей силе

### **Критерии оценки выполнения задания**

| Оценка              | Критерии оценивания  |
|---------------------|--|
| Неудовлетворительно | от 0% до 30% правильных ответов из общего числа тестовых заданий   |
| Удовлетворительно   | от 31% до 50% правильных ответов из общего числа тестовых заданий  |
| Хорошо              | от 51% до 80% правильных ответов из общего числа тестовых заданий  |
| Отлично             | от 81% до 100% правильных ответов из общего числа тестовых заданий |

### **Презентация для формирования «УК-2.2»**

1. Факторы формирования спроса на труд и предложения рабочей силы.
2. Проблемы привлечения и использования иностранной рабочей силы на российском рынке труда.
3. Особенности национальных моделей регулирования рынка труда
4. Прогнозирование рынка труда: этапы, информационная база, методы
5. Государственная политика занятости и регулирования рынка труда в РФ
6. Причины, социально-экономические последствия и пути минимизации безработицы
7. Развитие предпосылок роста производительности труда в современной России
8. Факторы и резервы роста производительности труда на предприятии
9. Необходимость и содержание управления производительностью труда
10. Планирование производительности труда
11. Рабочее время и его использование в организации
12. Планирование численности работников организации
13. Планирование фонда заработной платы предприятия
4. Планирование трудовых показателей на предприятии

15. Планирование численности персонала в соответствии со стратегией деятельности предприятия
16. Анализ уважения работников
17. Анализ расходования средств на оплату труда и выплаты социального характера
18. Анализ рациональности организации и эффективности использования средств на оплату труда.
19. Анализ издержек работодателей на оплату труда и выплаты социального характера.
20. Анализ использования заработной платы и соотношения темпов роста производительности труда и заработной платы
21. Новые направления социальной политики России
22. Дифференциация доходов населения в рыночной экономике
23. Качество жизни населения в регионах России.
24. Минимальный потребительский бюджет. Формирование минимального потребительского бюджета.
25. Оплата труда в современных условиях как элемент системы управления персоналом.
26. Вознаграждения различных категорий работников
27. Структура и формы оплаты труда различных категорий работников
28. Организация заработной платы: понятие, принципы, элементы
29. Формы оплаты труда работников, назначение, разновидности и условия применения.
30. Нетрадиционные и гибкие методы оплаты труда.
31. Сущность и структура надбавок, доплат и премий стимулирующего и компенсационного характера на предприятии.
32. Система участия в прибылях персонала фирмы: обзор отечественной и зарубежной оплаты.
33. Системы материального стимулирования и эффективность их применения.
34. Поощрительные системы оплаты труда.
35. Система льгот и компенсаций работникам в связи с неблагоприятными условиями труда.
36. Коллективный договор как форма регулирования социально-трудовых правоотношений.
37. Аттестация рабочих мест по условиям труда
38. Льготы и компенсации за тяжелые работы, работы с вредными и опасными условиями труда.
39. Возмещение вреда, причиненного несчастными случаями и профессиональными заболеваниями.

### Критерии оценки выполнения задания

| Оценка              | Критерии оценивания   |
|---------------------|---|
| Неудовлетворительно | В презентации не раскрыто содержание представляемой темы; имеются фактические (содержательные), орфографические и стилистические ошибки. Не представлен перечень источников. Цветовые, шрифтовые решения, расположение текстов и схем не соответствуют требованиям реализации принципа наглядности в обучении   |
| Удовлетворительно   | Презентация включает менее 8 слайдов основной части. В презентации не полностью раскрыто содержание представляемой темы, нечетко определена структура презентации, имеются содержательные, орфографические и стилистические ошибки (более трех), представлен перечень источников. Цветовые, шрифтовые решения, расположение текстов и схем соответствуют требованиям реализации принципа наглядности в обучении |

|         |  |
|---------|--|
| Хорошо  | Презентация включает менее 12 слайдов основной части. В презентации не полностью раскрыто содержание представляемой темы, четко определена структура презентации, имеются незначительные содержательные, орфографические и стилистические ошибки (не более трех), представлен перечень источников. Цветовые, шрифтовые решения, расположение текстов и схем в полной мере соответствуют требованиям реализации принципа наглядности в обучении |
| Отлично | Презентация включает не менее 12 слайдов основной части. В презентации полностью и глубоко раскрыто содержание представляемой темы, четко определена структура презентации, отсутствуют фактические (содержательные), орфографические и стилистические ошибки, представлен перечень источников. Цветовые, шрифтовые решения, расположение текстов и схем соответствуют требованиям реализации принципа наглядности в обучении                  |

### Расчетное задание для формирования «УК-2.3»

Рабочий производственного подразделения получает заработную плату по простой сдельной оплате труда. Объем произведенной продукции по изделию А – 200 штук; по изделию Б – 1000 штук. Нормы времени на обработку изделия А – 60 мин, по 4 разряду; Б – 6 минут, по 5-му разряду. Часовые тарифные ставки 4-го разряда – 91 рубль; 5-го разряда 100 рублей. Рассчитать:

1. Месячный заработок рабочего;
2. Заработок с учетом премии 20%.

### Критерии оценки выполнения задания

| Оценка              | Критерии оценивания  |
|---------------------|--|
| Неудовлетворительно | Задание выполнено не полностью и объем выполненной части работы не позволяет сделать правильных выводов  |
| Удовлетворительно   | Задание выполнено не полностью, но не менее 50% объема, что позволяет получить правильные результаты и выводы; в ходе проведения работы были допущены ошибки   |
| Хорошо              | Задание выполнено в полном объеме с соблюдением необходимой последовательности действий, но допущена одна ошибка или не более двух недочетов и обучающийся может их исправить самостоятельно или с небольшой помощью преподавателя |
| Отлично             | Задание выполнено в полном объеме с соблюдением необходимой последовательности действий, но допущена одна ошибка или не более двух недочетов и обучающийся может их исправить самостоятельно или с небольшой помощью преподавателя |

### Расчетное задание для формирования «УК-2.3»

Индивид распределяет 18 ч между работой и свободным временем. Фирма, где работает данный индивид, оказывает своим работникам неденежные услуги (бесплатный отдых, бесплатные обеды в офисе, бесплатное медицинское обслуживание). Все эти виды нетрудового дохода составляют для индивида 120 руб. Ставка заработной платы равна 50 руб./час. Цена потребительских товаров равна 1 руб. Функция полезности имеет вид:  $U = \sqrt{C} \cdot R$  (где C – объем потребительских товаров; R – число часов свободного времени в день).

1. Сколько часов в день будет работать данный индивид?
2. Каким образом изменить предложение труда работника, если ставка зарплаты увеличится до 60 руб. в час?
3. Как изменится предложение труда работника, если при ставке зарплаты равной 50 руб., его

нетрудовой доход сократиться до 100 руб.

### Критерии оценки выполнения задания

| Оценка              | Критерии оценивания  |
|---------------------|--|
| Неудовлетворительно | Задание выполнено не полностью и объем выполненной части работы не позволяет сделать правильных выводов  |
| Удовлетворительно   | Задание выполнено не полностью, но не менее 50% объема, что позволяет получить правильные результаты и выводы; в ходе проведения работы были допущены ошибки   |
| Хорошо              | Задание выполнено в полном объеме с соблюдением необходимой последовательности действий, но допущена одна ошибка или не более двух недочетов и обучающийся может их исправить самостоятельно или с небольшой помощью преподавателя |
| Отлично             | Задание выполнено в полном объеме с соблюдением необходимой последовательности действий, но допущена одна ошибка или не более двух недочетов и обучающийся может их исправить самостоятельно или с небольшой помощью преподавателя |

### Вопросы для проведения промежуточной аттестации по итогам освоения дисциплины

#### Тема 1. Экономика труда как наука о труде

1. Труд и основные критерии отличающие труд от нетрудовой деятельности.
2. Различие категорий, как «человеческие ресурсы», «трудовые ресурсы», и «трудовой потенциал».
3. Основные показатели эффективности производства товаров.
4. Заработная плата и ее основные части.
5. Основные функции труда
6. Виды труда и их специфика.
7. Основные элементы общественной организации труда.

#### Тема 2. Рынок труда

8. Сущность рынка труда и каковы формы его проявления.
9. Механизм рынка труда определяющие его емкость.
10. Компоненты структуры и инфраструктура рынка труда.
11. Экономическое содержание «внешний рынок труда», «внутренний рынок труда».
12. Модели рынка труда и их краткая характеристика.

#### Тема 3. Доходы, уровень и качество жизни населения

13. Основные функции доходов населения.
14. Структуры совокупных доходов населения России и их изменение за последнее десятилетие.
15. Классификация личных доходов населения.
16. Основные принципы формирования доходов населения.
17. Первичные и вторичные доходы населения.

#### Тема 4. Социальная политика государства

18. Понятие и сущность «социальная политика».
19. Основные признаки социальной политики как категории.
20. Основные функции социальной политики.
21. Субъекты и объекты социальной политики.
22. Суть пенсионной схемы, используемой в Российской Федерации.

#### Тема 5. Социально-трудовые отношения и особенности их регулирования в условиях экономического кризиса

23. Сущность социально-трудовых отношений и в каких формах они существуют.
24. Субъекты социально-трудовых отношений.

25. Уровни проявления социально-трудовых отношений.
26. Предмет социально-трудовых отношений.
27. Блоки социально-экономических отношений.
28. Сущность двух типов регулирования социально-экономических отношений.
29. Принципы формирования типов социально-трудовых отношений.
30. Факторы, влияющие на формирование социально-трудовых отношений.

*Тема 6. Управление и планирование трудовых ресурсов на предприятии*

31. Содержание и условия труда в организации производственного процесса
32. Назначение аттестации рабочих мест и ее содержание.
33. Определение «нормирование».
34. Назначение нормы времени, нормы выработки, нормы обслуживания, нормы численности
35. Определение «рабочее время». Основные виды затрат рабочего времени
36. Трудоемкость и виды трудоемкости.

*Тема 7. Анализ социально-трудовых показателей*

37. Анализ производительности труда.
38. Показатели трудоемкости труда.
39. Методика анализа трудоемкости.
40. Виды и характеристика потерь рабочего времени.
41. Понятие «норма времени».
42. Элементы затрат, включаемые в состав нормы времени на единицу продукции.
43. Понятие «норма выработки».
44. Основные задачи анализа нормирования труда на предприятии.

*Тема 8. Организация оплаты труда на предприятии*

45. Экономическая сущность заработной платы.
46. Принципы организации заработной платы.
47. Системы оплаты труда.
48. Повременная система оплаты труда: виды, их достоинства и недостатки.
49. Сдельная система оплаты труда: виды, их достоинства и недостатки.

*Тема 9. Производительность труда*

50. Производительность труда, ее сущность.
51. Система показателей измерения производительности факторов производства.
52. Показатели производительности труда и методы их измерения.
53. Факторы, воздействующие на рост производительности труда.
54. Резервы роста производительности труда, их назначение.

*Тема 10. Системы стимулирования труда на предприятии*

55. Сущность и назначение премии.
56. Премияльные системы, применяемые на российских предприятиях.
57. Виды единовременных вознаграждений и их характеристика.
58. Индивидуальные и коллективные премии.
59. Материальное и нематериальное стимулирование.
60. Система участия в прибыли.

**Уровни и критерии итоговой оценки результатов освоения дисциплины**

|                             | Критерии оценивания   | Итоговая оценка               |
|-----------------------------|---|-------------------------------|
| Уровень 1.<br>Недостаточный | Незнание значительной части программного материала, неумение даже с помощью преподавателя сформулировать правильные ответы на задаваемые вопросы, невыполнение практических заданий | Неудовлетворительно/Незачтено |

|                           |   |                           |
|---------------------------|---|---------------------------|
| Уровень 2.<br>Базовый     | Знание только основного материала, допустимы неточности в ответе на вопросы, нарушение логической последовательности в изложении программного материала, затруднения при решении практических задач                       | Удовлетворительно/зачтено |
| Уровень 3.<br>Повышенный  | Твердые знания программного материала, допустимые несущественные неточности при ответе на вопросы, нарушение логической последовательности в изложении программного материала, затруднения при решении практических задач | Хорошо/зачтено            |
| Уровень 4.<br>Продвинутый | Глубокое освоение программного материала, логически стройное его изложение, умение связать теорию с возможностью ее применения на практике, свободное решение задач и обоснование принятого решения                       | Отлично/зачтено           |

### 8. Ресурсное обеспечение дисциплины

|   |  |
|---|--|
| Лицензионное и свободно распространяемое программное обеспечение, в том числе отечественного производства | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Microsoft Windows (лицензионное программное обеспечение)</li> <li>2. Microsoft Office (лицензионное программное обеспечение)</li> <li>3. Google Chrome (свободно распространяемое программное обеспечение)</li> <li>4. Kaspersky Endpoint Security (лицензионное программное обеспечение)</li> <li>5. Спутник (свободно распространяемое программное обеспечение отечественного производства)</li> <li>6. AnyLogic (свободно распространяемое программное обеспечение)</li> <li>7. Microsoft Visual Studio (лицензионное программное обеспечение)</li> <li>8. iTALC (свободно распространяемое программное обеспечение)</li> <li>9. ArgoUML (свободно распространяемое программное обеспечение)</li> <li>10. ARIS EXPRESS (свободно распространяемое программное обеспечение)</li> <li>11. Erwin (свободно распространяемое программное обеспечение)</li> <li>12. Inkscape (свободно распространяемое программное обеспечение)</li> <li>13. Maxima (свободно распространяемое программное обеспечение)</li> <li>14. Microsoft SQL Server Management Studio (лицензионное программное обеспечение)</li> <li>15. Microsoft Visio (лицензионное программное обеспечение)</li> <li>16. MPLAB (свободно распространяемое программное обеспечение)</li> <li>17. Notepad++ (свободно распространяемое программное обеспечение)</li> <li>18. Oracle VM VirtualBox (свободно распространяемое программное обеспечение)</li> <li>19. Paint .NET (свободно распространяемое программное обеспечение)</li> <li>20. SciLab (свободно распространяемое программное обеспечение)</li> <li>21. WinAsm (свободно распространяемое программное обеспечение)</li> <li>22. GNS 3 (свободно распространяемое программное обеспечение)</li> <li>23. Антиплагиат. Вуз (лицензионное программное обеспечение)</li> <li>24. Консультант+ (лицензионное программное обеспечение отечественного производства)</li> <li>25. 1С:Предприятие 8.3 (лицензионное программное обеспечение)</li> <li>26. «Антиплагиат.ВУЗ» (лицензионное программное обеспечение)</li> </ol> |
| Современные профессиональные базы данных  | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Консультант+ (лицензионное программное обеспечение отечественного производства)</li> <li>2. <a href="http://www.garant.ru">http://www.garant.ru</a> (ресурсы открытого доступа)</li> </ol>   |

|                                     |  |
|-------------------------------------|--|
| Информационные справочные системы   | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. <a href="https://elibrary.ru">https://elibrary.ru</a> - Научная электронная библиотека eLIBRARY.RU (ресурсы открытого доступа)</li> <li>2. <a href="https://www.rsl.ru">https://www.rsl.ru</a> - Российская Государственная Библиотека (ресурсы открытого доступа)</li> <li>3. <a href="https://link.springer.com">https://link.springer.com</a> - Международная реферативная база данных научных изданий Springerlink (ресурсы открытого доступа)</li> <li>4. <a href="https://zbmath.org">https://zbmath.org</a> - Международная реферативная база данных научных изданий zbMATH (ресурсы открытого доступа)</li> </ol>  |
| Интернет-ресурсы                    | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. <a href="http://window.edu.ru">http://window.edu.ru</a> - Информационная система "Единое окно доступа к образовательным ресурсам"</li> <li>2. <a href="https://openedu.ru">https://openedu.ru</a> - «Национальная платформа открытого образования» (ресурсы открытого доступа)</li> </ol>  |
| Материально-техническое обеспечение | <p>Учебные аудитории для проведения:</p> <p>занятий лекционного типа, обеспеченные наборами демонстрационного оборудования и учебно-наглядных пособий, обеспечивающих тематические иллюстрации, занятий семинарского типа, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации, помещения для самостоятельной работы, оснащенные компьютерной техникой с возможностью подключения к сети "Интернет" и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду организации, помещения для хранения и профилактического обслуживания учебного оборудования.</p> <p>Лаборатории и кабинеты:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Учебная аудитория Лаборатория информатики Компьютерный класс, включая оборудование: Комплекты учебной мебели, демонстрационное оборудование – проектор и компьютер, учебно-наглядные пособия, обеспечивающие тематические иллюстрации, доска, персональные компьютеры</li> </ol> |

## 9. Учебно-методические материалы

| №                             | Автор   | Название   | Издательство                   | Год издания | Вид издания | Кол-во в библиотеке | Адрес электронного ресурса  | Вид доступа        |
|-------------------------------|---|--|--------------------------------|-------------|-------------|---------------------|---|--------------------|
| 1                             | 2   | 3  | 4                              | 5           | 6           | 7                   | 8   | 9                  |
| 9.1 Основная литература       |   |  |                                |             |             |                     |   |                    |
| 9.1.1                         | Дубровин И.А.<br>Каменский А.С.   | Экономика труда  | Дашков и К                     | 2013        | учебник     | -                   | <a href="http://www.iprbookshop.ru/52307.html">http://www.iprbookshop.ru/52307.html</a>   | по логину и паролю |
| 9.1.2                         | Скляревская В.А.  | Экономика труда  | Дашков и К                     | 2020        | учебник     | -                   | <a href="http://www.iprbookshop.ru/111018.html">http://www.iprbookshop.ru/111018.html</a> | по логину и паролю |
| 9.1.3                         | Воденко К.В.<br>Самыгин С.И.<br>Волков Ю.Ю.<br>Иванченко О.С.<br>Некрасова Е.Г.<br>Кудрявцев Д.И. | Экономика и социология труда                           | Дашков и К, Наука-Спектр       | 2019        | учебник     | -                   | <a href="http://www.iprbookshop.ru/85488.html">http://www.iprbookshop.ru/85488.html</a>   | по логину и паролю |
| 9.2 Дополнительная литература |   |  |                                |             |             |                     |   |                    |
| 9.2.1                         | Горчак М.О.   | Организация, нормирование и оплата труда в организации | Российская таможенная академия | 2018        | практикум   | -                   | <a href="http://www.iprbookshop.ru/93200.html">http://www.iprbookshop.ru/93200.html</a>   | по логину и паролю |

|       |                                |  |   |      |                 |   |   |                    |
|-------|--------------------------------|--|---|------|-----------------|---|---|--------------------|
| 9.2.2 | Меньшикова О.И.                | Экономика труда. Схемы, графики, таблицы | Московский гуманитарный университет                       | 2017 | учебное пособие | - | <a href="http://www.iprbookshop.ru/74748.html">http://www.iprbookshop.ru/74748.html</a> | по логину и паролю |
| 9.2.3 | Козлова Е.И.<br>Титова О.В.    | Экономика труда. Ч. 1                    | Липецкий государственный технический университет, ЭБС АСВ | 2017 | учебное пособие | - | <a href="http://www.iprbookshop.ru/83175.html">http://www.iprbookshop.ru/83175.html</a> | по логину и паролю |
| 9.2.4 | Кутлыева Г.М.<br>Богачёва Т.В. | Организация, нормирование и оплата труда | Российский университет дружбы народов                     | 2017 | учебное пособие | - | <a href="http://www.iprbookshop.ru/91034.html">http://www.iprbookshop.ru/91034.html</a> | по логину и паролю |

## **10. Особенности организации образовательной деятельности для лиц с ограниченными возможностями здоровья**

В МФЮА созданы специальные условия для получения высшего образования по образовательным программам обучающимися с ограниченными возможностями здоровья (ОВЗ).

Для перемещения инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья в МФЮА созданы специальные условия для беспрепятственного доступа в учебные помещения и другие помещения, а также их пребывания в указанных помещениях с учетом особенностей психофизического развития, индивидуальных возможностей и состояния здоровья таких обучающихся.

При получении образования обучающимся с ограниченными возможностями здоровья при необходимости предоставляются бесплатно специальные учебники и учебные пособия, иная учебная литература. Также имеется возможность предоставления услуг ассистента, оказывающего обучающимся с ограниченными возможностями здоровья необходимую техническую помощь, в том числе услуг сурдопереводчиков и тифлосурдопереводчиков.

Получение доступного и качественного высшего образования лицами с ограниченными возможностями здоровья обеспечено путем создания в университете комплекса необходимых условий обучения для данной категории обучающихся. Информация о специальных условиях, созданных для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья, размещена на сайте университета (<https://www.mfua.ru/sveden/objects/#objects>).

Для обучения инвалидов и лиц с ОВЗ, имеющих нарушения опорно-двигательного аппарата обеспечиваются и совершенствуются материально-технические условия беспрепятственного доступа в учебные помещения, столовую, туалетные, другие помещения, условия их пребывания в указанных помещениях (наличие пандусов, поручней, расширенных дверных проемов и др.).

Для адаптации к восприятию обучающимися инвалидами и лицами с ОВЗ с нарушенным слухом справочного, учебного материала, предусмотренного образовательной программой по выбранным направлениям подготовки, обеспечиваются следующие условия:

- для лучшей ориентации в аудитории, применяются сигналы, оповещающие о начале и конце занятия (слово «звонок» пишется на доске);
- внимание слабослышащего обучающегося привлекается педагогом жестом (на плечо кладется рука, осуществляется нерезкое похлопывание);
- разговаривая с обучающимся, педагог смотрит на него, говорит ясно, короткими предложениями, обеспечивая возможность чтения по губам.

Компенсация затруднений речевого и интеллектуального развития слабослышащих инвалидов и лиц с ОВЗ проводится за счет:

- использования схем, диаграмм, рисунков, компьютерных презентаций с гиперссылками, комментирующими отдельные компоненты изображения;
- регулярного применения упражнений на графическое выделение существенных признаков предметов и явлений;
- обеспечения возможности для обучающегося получить адресную консультацию по электронной почте по мере необходимости.

Для адаптации к восприятию инвалидами и лицами с ОВЗ с нарушениями зрения справочного, учебного, просветительского материала, предусмотренного образовательной программой МФЮА по



выбранной специальности, обеспечиваются следующие условия:

ведется адаптация официального сайта в сети Интернет с учетом особых потребностей инвалидов по зрению, обеспечивается наличие крупношрифтовой справочной информации о расписании учебных занятий;

в начале учебного года обучающиеся несколько раз проводятся по зданию МФЮА для запоминания месторасположения кабинетов, помещений, которыми они будут пользоваться;

педагог, его собеседники, присутствующие представляются обучающимся, каждый раз называется тот, к кому педагог обращается;

действия, жесты, перемещения педагога коротко и ясно комментируются;

печатная информация предоставляется крупным шрифтом (от 18 пунктов), тотально озвучивается;

обеспечивается необходимый уровень освещенности помещений;

предоставляется возможность использовать компьютеры во время занятий и право записи объяснения на диктофон (по желанию обучающегося).

Форма проведения текущей и промежуточной аттестации для обучающихся с ОВЗ определяется преподавателем в соответствии с учебным планом. При необходимости обучающемуся с ОВЗ с учетом его индивидуальных психофизических особенностей дается возможность пройти промежуточную аттестацию устно, письменно на бумаге, письменно на компьютере, в форме тестирования и т.п., либо предоставляется дополнительное время для подготовки ответа.

Год начала подготовки студентов - 2023