

«УТВЕРЖДАЮ»

Директор экономики, управления и
сервисных технологий

 / Осипова Н.В./



РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ
Б1.В.01.07 Экономика труда

Направление подготовки: 38.03.01 Экономика

Направленность (профиль): экономика организации и управление рисками

Квалификация (степень): бакалавр

Форма обучения: очная

Институт: экономики, управления и сервисных технологий

Кафедра: экономики и управления им. Н.Г. Нечаева

	очная форма	очно-заочная форма	заочная форма
Курс	3, 4		
Семестр/триместр	6, 7		

Лекции	64		
в т.ч. практическая подготовка	4		
Лабораторные занятия			
Практические (семинарские) занятия	64		
в т.ч. практическая подготовка	4		
Форма(ы) промежуточной аттестации	Зачет, экзамен – 0,3		
Контроль	9		
Иные формы работы			
Самостоятельная работа	114,7		

Всего часов: 252

Трудоемкость: 7 зачетных единиц.

Разработчик рабочей программы:

кандидат экономических наук, доцент Т.А. Костенькова

I. ОРГАНИЗАЦИОННО-МЕТОДИЧЕСКИЙ РАЗДЕЛ

Цель изучения дисциплины: формирование у обучающихся знаний и практических навыков по экономике, организации, нормированию и оплате труда работников предприятий.

Задачи изучения дисциплины:

- рассмотрение общих теоретических положений экономики и организации труда;
- формирование представления об основах нормирования различных трудовых процессов;
- рассмотрение механизма взаимодействия работодателей и работников в сфере социально-трудовых отношений;
- получение знаний в области организации заработной платы, ее форм, систем и практических навыков ее расчета;
- приобретение практических навыков проектирования мероприятий по совершенствованию организации труда на предприятиях и определения их экономической эффективности.

Место дисциплины в структуре ОПОП: реализуется в рамках части, формируемой участниками образовательных отношений, блока Б1. Дисциплины (модули).

Планируемые результаты обучения по дисциплине:

Код компетенции	Индикаторы достижения компетенции	Планируемые результаты обучения по дисциплине
ПКС-2	Знать: - информационную, правовую и финансовую базу, необходимую для планирования бизнес-процессов и оценки экономических и финансовых рисков; - типовые методы и способы выполнения профессиональных задач в области планирования и организации производства.	Знает: - основные понятия и методы организации труда персонала, используемые в деятельности предприятия
	Уметь: - применять методы экономического анализа для осуществления планирования бизнес-процессов; - подбирать и проводить анализ информации, необходимой для выполнения конкретных расчетов, подготовить исходные данные, провести расчеты и анализ специфических для сферы деятельности показателей.	Умеет: - распределять трудовые ресурсы при осуществлении деятельности, учитывая интересы работников и предприятия
	Владеть:	Владеет:

	<ul style="list-style-type: none"> - навыками анализа и мониторинга экономических и финансовых показателей, необходимых для плановых расчетов и аналитической работы; - практическими навыками планирования бизнес-процессов и анализа рисков на предприятии. 	<ul style="list-style-type: none"> - навыками разработки управленческих решений, направленных на повышение эффективности организации трудового процесса на предприятии.
--	---	--

II. СОДЕРЖАНИЕ И ОБЪЕМ ДИСЦИПЛИНЫ

с указанием количества часов, выделенных на контактную работу обучающихся с преподавателем (по видам учебных занятий) и на самостоятельную работу

Очная форма обучения

№ п/п	Наименование разделов и тем	Всего	Аудиторные занятия			Сам. раб.
			ЛК	ПЗ	ЛБ	
	Раздел 1. Основы экономики труда.	72	28	28		16
1	Тема 1. Понятие и виды труда. Система наук о труде и персонале	5	2	2		1
2	Тема 2. Качество жизни	5	2	2		1
3	Тема 3. Потребности и мотивы деятельности человека	5	2	2		1
4	Тема 4. Трудовой потенциал общества	5	2	2		1
5	Тема 5. Рынок труда	6	2	2		2
6	Тема 6. Занятость населения	5	2	2		1
7	Тема 7. Сущность и механизм организации труда	5	2	2		1
8	Тема 8. Основы нормирования труда	5	2	2		1
9	Тема 9. Исследование трудовых процессов и затрат рабочего времени	5	2	2		1
10	Тема 10. Производительность труда	5	2	2		1
11	Тема 11. Производственный коллектив предприятия	5	2	2		1
12	Тема 12. Планирование и анализ численности работников	5	2	2		1
13	Тема 13. Заработная плата в рыночной экономике	6	2	2		2
14	Тема 14. Социальная по-	5	2	2		1

	литика в области доходов					
	<i>Зачет</i>					
	<i>Итого за 4 семестр</i>	72	28	28		54
	в т.ч. практическая подготовка	4	2	2		
	Раздел 2. Организация, нормирование и оплата труда на предприятии	170,7	36	36		98,7
15	Тема 15. Историческое развитие и социально-экономические основы организации труда	11	2	2		7
16	Тема 16. Разделение и кооперация труда	11	2	2		7
17	Тема 17. Организация и обслуживание рабочих мест	11	2	2		7
18	Тема 18. Условия труда и отдыха на предприятии	11	2	2		7
19	Тема 19. Трудовой процесс и его составные части	11	2	2		7
20	Тема 20. Сущность нормирования труда. Виды норм труда	11	2	2		7
21	Тема 21. Методы нормирования труда и изучения затрат рабочего времени	11	2	2		7
22	Тема 22. Методы расчета норм труда для различных производственных процессов	15	4	4		7
23	Тема 23. Нормирование работ по обслуживанию и управлению производством	11	2	2		7
24	Тема 24. Управление организацией и нормированием труда на предприятии	15	4	4		7
25	Тема 25. Сущность организации заработной платы на предприятии. Тарифная система оплаты труда	11	2	2		7
26	Тема 26. Организация заработной платы на основе тарифной системы	15	4	4		7

27	Тема 27. Организация текущего и единовременного поощрения работников	11	2	2		7
28	Тема 28. Бестарифные системы оплаты труда	15,7	4	4		7,7
	<i>Контроль</i>	9				
	<i>Экзамен</i>	0,3				
	<i>Итого за 5 семестр</i>	180	36	36		98,7
	в т.ч. практическая подготовка	4	2	2		
	ИТОГО:	252	64	64		117,4

Очно-заочная форма обучения (не реализуется)

Заочная форма обучения (не реализуется)

III. ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ТЕКУЩЕЙ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

Текущая аттестация проводится в форме контрольной работы (в тестовой форме), реферата.

Типовой вариант контрольной работы

Раздел 1

1. Труд – это:

- а) деятельность, направленная на производство определенных общественно полезных продуктов: материальных или духовных;
- б) деятельность, направленная на производство определенных общественно полезных материальных продуктов;
- в) деятельность, направленная на производство определенных общественно полезных духовных продуктов;
- г) деятельность, направленная на производство определенных общественно полезных (или, по крайней мере, потребляемых обществом) продуктов: материальных или духовных.

2. В зависимости от содержания труд бывает:

- а) функциональный и профессиональный;
- б) индивидуальный и коллективный;
- в) ручной и механизированный;
- г) живой и прошлый.

3. Труд, который расходуется в данный момент времени и результаты которого еще не определены, называется:

- а) прошлый труд;
- б) непроизводительный труд;
- в) живой труд;
- г) производительный труд.

4. Уровень жизни – это:

- а) степень удовлетворения основных потребностей населения (в питании, жилище, услугах, образовании, здравоохранении и т.д.);
- б) полнота удовлетворения всего комплекса потребностей людей;
- в) степень удовлетворения материальных потребностей человека;
- г) степень удовлетворения духовных потребностей человека.

5. Когда появилось понятие «индекс развития человеческого потенциала»:

- а) во второй половине 30-х гг. XX века;
- б) во второй половине 50-х гг. XX века;
- в) во второй половине 80-х гг. XX века;
- г) во второй половине 60-х гг. XX века.

6. Потребность – это:

- а) объективное стремление человека к потреблению каких-либо духовных благ для поддержания жизнедеятельности организма;
- б) объективное стремление человека к потреблению каких-либо материальных благ для поддержания жизнедеятельности организма;
- в) субъективное стремление человека к потреблению каких-либо материальных или духовных благ для поддержания жизнедеятельности организма;
- г) объективное стремление человека к потреблению каких-либо материальных или духовных благ для поддержания жизнедеятельности организма.

7. К потребностям существования не относятся:

- а) физиологические потребности;
- б) потребности безопасности;
- в) эстетические потребности;
- г) потребности причастности.

8. Какие существуют группы теорий мотивации:

- а) внешние и внутренние;
- б) содержательные и внешние;
- в) содержательные и процессуальные;
- г) процессуальные и внутренние.

9. Трудовой потенциал общества – это:

- а) возможное количество труда, которым располагает общество при данном уровне развития науки и техники;
- б) возможное качество труда, которым располагает общество при данном уровне развития науки и техники;
- в) возможное количество и качество труда, которыми располагает общество при данном уровне развития науки и техники;
- г) нет верного ответа.

10. Естественно исторически складывающаяся и непрерывно возобновляющаяся в процессе производства и воспроизводства жизни совокупность людей, проживающих на определенной территории, называется:

- а) экономически активным населением;
- б) экономически неактивным населением;
- в) населением;
- г) нет верного ответа.

11. Определите численность населения трудоспособного возраста на начало следующего года, если за текущий год имеются следующие данные: численность населения трудоспособного возраста на начало года 85 млн. чел., численность умерших в трудоспособном возрасте в течение года 250 000 чел., численность молодежи, достигшей в данном году трудоспособного возраста, - 1,85 млн. чел., численность лиц, достигших пенсионного возраста в текущем году, - 1,54 млн. чел.:

- а) 85560 тыс. чел.;
- б) 85060 тыс. чел.;
- в) 85060 млн. чел.;
- г) 85560 млн. чел.

12. Рынок труда – это:

- а) совокупность социально-трудовых отношений между покупателями по поводу условий найма рабочей силы;
- б) совокупность социально-трудовых отношений между продавцами по поводу условий использования рабочей силы;
- в) совокупность социально-трудовых отношений между покупателями и продавцами по поводу условий найма и использования рабочей силы;
- г) нет верного ответа.

13. Что является объектами сегментации на рынке труда:

- а) работодатели;
- б) наемные работники;
- в) работодатели и наемные работники;
- г) нет верного ответа.

14. Система социально-трудовых отношений между работодателями и наемными работниками в масштабе страны, региона, отрасли, называется:

- а) первичным рынком труда;
- б) вторичным рынком труда;
- в) внутренним рынком труда;
- г) внешним рынком труда.

15. Предложение рабочей силы выражает:

- а) определенное количество занятых наемных работников, обладающих определенными знаниями и квалификацией;
- б) часть трудоспособного населения, которая желает работать и может приступить к работе с учетом располагаемого дохода и возможностей проводить свое время;
- в) определенное количество занятых наемных работников, обладающих определенными знаниями и квалификацией, а также ту часть трудоспособного населения, ко-

торая желает работать и может приступить к работе с учетом располагаемого дохода и возможностей проводить свое время;

г) нет верного ответа.

16. Занятость – это:

а) деятельность граждан, связанная с удовлетворением личных потребностей, не противоречащая законодательству и приносящая им заработок;

б) деятельность граждан, связанная с удовлетворением общественных потребностей, не противоречащая законодательству и приносящая им заработок;

в) деятельность граждан, связанная с удовлетворением личных и общественных потребностей, не противоречащая законодательству и приносящая им заработок;

г) нет верного ответа.

17. К какой группе с точки зрения занятости относится уволенный рабочий, который в течение длительного времени не мог найти работу и поэтому прекратил ее поиски:

а) безработные;

б) экономически активное население в составе трудовых ресурсов;

в) экономически неактивное население;

г) не входящие в состав трудовых ресурсов.

18. Если человек болен и временно не работает, то он:

а) относится к разряду занятых;

б) относится к безработным;

в) не учитывается в составе экономически активного населения;

г) рассматривается как неполностью занятый.

19. Бригада, формирующаяся из рабочих различных профессий, специальностей и разного уровня квалификации, называется:

а) сквозной;

б) специализированной;

в) комплексной;

г) суточной.

20. Вредным производственным фактором называется:

а) фактор, воздействие которого на работника может привести к его заболеванию;

б) фактор, воздействие которого на работника может привести к травме или другому внезапному резкому ухудшению здоровья;

в) фактор, воздействие которого может привести к инвалидности работника;

г) нет верного ответа.

21. Время получения производственного задания, инструментов, приспособлений и технологической документации относится к:

а) основному времени;

б) подготовительно-заключительному времени;

в) вспомогательному времени;

г) свободному машинному времени.

22. Численность работников определенного профессионально-квалификационного состава, требующуюся для выполнения производственного задания – это:

- а) норма численности работающих;
- б) норматив численности;
- в) норма управляемости;
- г) норма обслуживания.

23. Определить норму штучно-калькуляционного времени, если основное время обработки детали 17 мин., вспомогательное время – 9 мин., время на отдых и личные надобности – 3% оперативного времени, время обслуживания рабочего места – 2,5 % оперативного времени, время перерывов, обусловленных технологией и организацией производства – 2% оперативного времени, подготовительно-заключительное время – 25 минут на партию, в партии 45 деталей:

- а) 27,95 мин.;
- б) 29,51 мин.;
- в) 28,51 мин.;
- г) 27,59 мин.

24. Факторами производительности труда называются:

- а) движущие силы или причины, оказывающие воздействие на уровень и динамику производительности труда;
- б) движущие силы, оказывающие воздействие на динамику производительности труда;
- в) движущие силы или причины, оказывающие воздействие на уровень производительности труда;
- г) нет верного ответа.

25. Текущие резервы роста производительности труда:

- а) могут быть реализованы без существенных изменений технологического процесса и дополнительных капиталовложений;
- б) требуют перестройки производства, установки более совершенного оборудования, капитальных затрат и значительного времени на подготовительные работы;
- в) могут быть реализованы без существенных изменений технологического процесса и требуют значительного времени на подготовительные работы;
- г) нет верного ответа.

Раздел 2

1. Существуют следующие формы разделения труда на предприятии:

- а) функциональное и профессиональное;
- б) технологическое и профессиональное;
- в) технологическое и функциональное.

2. В зависимости от степени дифференциации трудовых процессов различают:

- а) пооперационное, предметное и поддетальное разделение труда;
- б) пооперационное, технологическое и поддетальное разделение труда;
- в) пооперационное, профессиональное и поддетальное разделение труда.

3. Закрепление за конкретным исполнителем комплекса работ, позволяющих полностью изготовить изделие, представляет собой:

- а) поддетальное разделение труда;

- б) пооперационное разделение труда;
- в) предметное разделение труда.

4. Закрепление изготовления законченной части изделия или детали за конкретным исполнителем представляет собой:

- а) пооперационное разделение труда;
- б) подетальное разделение труда;
- в) предметное разделение труда.

5. Основными формами кооперации труда на предприятии являются:

- а) межцеховая, внутрицеховая и внутриучастковая;
- б) межцеховая, предметная и внутриучастковая;
- в) межцеховая, подетальная и внутриучастковая.

6. Экономическая граница кооперации труда определяется:

- а) возможностью максимального снижения затрат живого труда на единицу выпускаемой продукции;
- б) возможностью максимального повышения затрат живого труда на единицу выпускаемой продукции;
- в) возможностью максимального снижения затрат живого и овеществленного труда на единицу выпускаемой продукции.

7. При каком типе производства достигается самый высокий уровень специализации рабочих мест:

- а) при серийном производстве;
- б) при массовом производстве;
- в) при единичном производстве.

8. Норма времени – это:

- а) количество времени, необходимое в определенных организационно-технических условиях на обслуживание в течение смены единицы оборудования;
- б) установленный объем работы, который работник или группа работников должны выполнять за определенный период с соблюдением определенных требований к качеству продукции;
- в) количество рабочего времени, необходимое для выполнения единицы определенной работы одним рабочим или группой рабочих в наиболее рациональных организационных и технических условиях.

9. Численность работников определенного профессионально-квалификационного состава, требующаяся для выполнения производственного задания – это:

- а) норма численности работающих;
- б) норматив численности;
- в) норма управляемости.

10. Между нормой времени и нормой выработки:

- а) не существует никакой зависимости;
- б) существует прямая зависимость;
- в) существует обратная зависимость.

11. Что является задачами нормирования труда служащих?

- а) расчет и планирование численности руководителей, специалистов и служащих в целом по предприятию, по отдельным функциям управления и структурным подразделениям;
- б) формирование подразделений оптимального размера;
- в) распределение работ между исполнителями;
- г) составление штатных расписаний.

12. Какие группы в составе руководителей, специалистов и служащих выделяют для целей нормирования их труда:

- а) линейные руководители и руководители функциональных подразделений, осуществляющих общее руководство трудовым коллективом;
- б) специалисты, осуществляющие экономические функции;
- в) специалисты, осуществляющие инженерно-техническое обеспечение производства;
- г) служащие, занятые делопроизводством, информационным и хозяйственным обслуживанием производства.

13. Норма численности — это:

- а) численность работников определенного профессионально-квалификационного состава, требующаяся для выполнения производственного задания;
- б) численность работников, требующаяся для выполнения единицы работы;
- в) численность работников, необходимая для обслуживания определенного объекта;
- г) численность работников, требующаяся для обслуживания оборудования, числа рабочих мест, квадратных метров площади.

14. Тарифная сетка — это:

- а) средние взвешенные арифметические величины;
- б) совокупность тарифных разрядов и соответствующих им тарифных коэффициентов;
- в) распределение выявленных отклонений между работниками;
- г) степень дифференциации фонда заработной платы;
- д) распределение абсолютного отклонения фактических выплат от плановых.

15. Фиксированный размер оплаты труда работника за выполнение нормы труда (трудовых обязанностей) определенной сложности (квалификации) за единицу времени называется:

- а) тарифный коэффициент;
- б) тарифная ставка;
- в) тарифный разряд;
- г) квалификационный разряд.

16. Сборники квалификационных характеристик профессий и должностей работников, сгруппированных по производствам и видам работ, называются:

- а) тарифными справочниками;
- б) квалификационными справочниками;
- в) тарифно-квалификационными справочниками;
- г) нет верного ответа.

17. Тарифный коэффициент каждого разряда тарифной сетки определяется:

- а) путем деления тарифной ставки этого разряда на тарифную ставку первого разряда;
- б) путем умножения тарифной ставки этого разряда на тарифную ставку первого разряда;
- в) путем деления тарифной ставки этого разряда на тарифную ставку предыдущего разряда;
- г) нет верного ответа.

18. Основными функциями заработной платы являются:

- а) воспроизводственная, трудовая, стоимостная;
- б) стимулирующая, воспроизводственная, учетная;
- в) стимулирующая, учетная, трудоощадящая.

19. Косвенная сдельная оплата труда зависит от:

- а) объема определенного комплекса работ, подлежащих выполнению;
- б) индивидуальной выработки рабочего;
- в) коэффициента трудового участия;
- г) отработанного времени;
- д) от результатов труда других работников.

20. Повременная оплата труда зависит от:

- а) объема определенного комплекса работ, подлежащих выполнению;
- б) индивидуальной выработки рабочего;
- в) коэффициента трудового участия;
- г) отработанного времени;
- д) от результатов труда других работников.

21. Простая сдельная оплата труда зависит от:

- а) объема определенного комплекса работ, подлежащих выполнению;
- б) индивидуальной выработки рабочего;
- в) коэффициента трудового участия;
- г) отработанного времени;
- д) от результатов труда других работников.

22. Размер премии, как основа для начисления премии, означает, что:

- а) за каждый процент выполнения премиальных показателей платится 10 процентов от фонда заработной платы;
- б) за каждый процент выполнения премиальных показателей платится данный процент от фонда заработной платы;
- в) при начислении премии не учитывается размер фонда заработной платы;
- г) при начислении премии учитывается размер ожидаемой экономии при достижении премиальных показателей;
- д) при начислении премии учитывается зарплатоемкость продукции.

23. Сдельную расценку можно определить:

- а) умножив часовую тарифную ставку на норму времени на единицу работы;
- б) умножив часовую тарифную ставку на сменную норму выработки;
- в) разделив часовую тарифную ставку на сменную норму выработки;
- г) разделив дневную тарифную ставку на сменную норму выработки.

24. Правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения в организации и заключаемый между работодателем и работниками в лице их представителей, называется:

- а) трудовым договором;
- б) соглашением;
- в) коллективным договором;
- г) нет верного ответа.

25. Система оплаты труда, при которой работнику дополнительно к заработной плате из расчета сдельных расценок начисляется премия за выполнение условий и показателей премирования, называется:

- а) сдельно-прогрессивной;
- б) повременно-премиальной;
- в) сдельно-премиальной;
- г) аккордной.

Примерная тематика рефератов

Раздел 1

1. Особенности предложения труда в России
2. Особенности спроса на труд в России
3. Инвестиции в человеческий капитал в России: направления, особенности, проблемы
4. Проблемы и перспективы инвестиций в образование в России
5. Мобильность труда в России: прошлое, настоящее, будущее
6. Профсоюзы и их роль в современном мире
7. Профсоюзы, их роль и основные стратегии на российском рынке труда
8. Проблемы социального партнерства на российском рынке труда
9. Особенности конкуренции на российском рынке труда
10. Международные опыт регулирования трудовых отношений
11. Особенности рынка труда в развитых странах
12. Особенности рынка труда в развивающихся странах
13. Рынок труда в России и в развитых странах: сравнительный анализ
14. Особенности сегментации российского рынка труда
15. Внутренние рынки труда в России
16. Влияние государства на рынок труда в России
17. Влияние налогов и субсидий на трудовые отношения в России
18. Минимальная заработная плата: плюсы и минусы, проблемы использования в России
19. Дискриминация на рынке труда: причины, виды, последствия
20. Проблемы дискриминации на российском рынке труда
21. Трудовая мобильность, ее виды, причины и роль на российском рынке труда
22. Текучесть кадров в России как форма межфирменной трудовой мобильности
23. Миграция, ее виды, причины и последствия в России

24. Особенности российской безработицы
25. Особенности взаимосвязи безработицы и инфляции в России
26. Российский рынок труда: проблемы неполной и избыточной занятости
27. Российский рынок труда: проблемы вторичной занятости
28. Российский рынок труда: проблемы молодежной занятости
29. Российский рынок труда: проблемы занятости пожилых работников
30. Проблемы развития инфраструктуры российского рынка труда
31. Служба занятости населения в России: основные задачи, достижения и проблемы
32. Негосударственные организации занятости за рубежом и в России
33. Активная и пассивная социальная политика в современной России
34. Российский рынок труда: особенности движения рабочей силы
35. Российский рынок труда: особенности мотивации работников
36. Производительность труда в России: проблемы, факторы роста
37. Взаимосвязь оплаты труда и его производительности: российский и зарубежный опыт
38. Эффективная заработная плата и перспективы ее применения в России
39. Уровень жизни в России: исторический аспект
40. Уровень жизни в России: региональный аспект
41. Качество жизни российского населения: измерение, тенденции, проблемы
42. Качество трудовой жизни российского населения: измерение, тенденции, проблемы
43. Проблемы дифференциации доходов в современной России
44. Международный опыт регулирования социально-трудовых отношений и возможности его использования в России
45. Международная организация труда: достижения и проблемы

Раздел 2

1. Роль изучения производственных процессов и трудовых операций для их рационализации.
2. Условные обозначения элементов рабочего времени и перерывов при изучении затрат рабочего времени и расчете норм труда.
3. Методика проведения комплексного наблюдения.
4. Технологический регламент и его значение при разработке норм труда.
5. Техничко-экономические преимущества автоматизированных аппаратных процессов.
6. Компенсационные и стимулирующие выплаты, их место в системе трудовых отношений в организации.
7. Коллективно-договорное регулирование доходов и заработной платы.
8. Методы планирования фонда заработной платы.
9. Анализ расходования средств на оплату труда и выплаты социального характера.
10. Основные черты и задачи социальной политики в области доходов.
11. Социальная защита и поддержка населения: формы и механизмы реализации.

12. Социальные стандарты.
13. Роль налогов в регулировании заработной платы и доходов.
14. Роль коллективных договоров и соглашений в регулировании социально-трудовых отношений.
15. Влияние технического прогресса и роста культурно-технического уровня на содержание и формы разделения труда.
16. Основные направления совершенствования разделения и кооперации труда.
17. Комплексная механизация и автоматизация и поточные методы производства как основа развития коллективных форм организации труда.

Промежуточная аттестация обучающихся осуществляется в форме зачетов и экзаменов с использованием следующих оценочных материалов: перечень вопросов к зачету, перечень вопросов к экзамену.

Вопросы к зачету (6 семестр очная форма обучения)

1. Понятие и сущность экономической категории «труд».
2. Виды труда и их характеристика.
3. Система наук о труде и персонале. Их взаимосвязь с другими науками.
4. Уровень и качество жизни: понятия и основные элементы, их определяющие.
5. Эволюция представлений о показателях качества жизни. Индекс человеческого развития.
6. Понятие о потребности. Основные теории потребностей.
7. Модель структуры потребностей.
8. Динамика потребностей.
9. Виды мотивов.
10. Структура систем мотивации.
11. Теории мотивации и стили управления.
12. Схема стимулирования эффективной производственной деятельности.
13. Понятие, структура и показатели трудового потенциала.
14. Понятие населения и его характеристика.
15. Понятие трудовых ресурсов и их характеристика.
16. Понятие рынка труда и его элементы.
17. Механизм функционирования рынка труда.
18. Сегменты рынка труда.
19. Модели рынка труда.
20. Основные теории рынка труда: классическая, неоклассическая, кейнсианская, монетаристская.
21. Регулирование рынка труда.
22. Понятие занятости населения и её принципы и показатели.
23. Виды и формы занятости.
24. Понятие безработицы и её уровень.

- 25.Классификация безработицы.
- 26.Регулирование занятости населения.
- 27.Виды и границы разделения труда.
- 28.Производственный, технологический и трудовой процессы.
- 29.Условия труда.
- 30.Рабочее место. Структура производственной операции.
- 31.Классификация затрат рабочего времени.
- 32.Система норм и нормативов труда.
- 33.Методы нормирования труда. Обоснование норм труда.
- 34.Классификация методов изучения затрат рабочего времени.
- 35.Хронометраж: сущность, цели и этапы проведения.
- 36.Фотография рабочего времени: сущность, виды и этапы проведения.
- 37.Понятие производительности труда и факторы её изменения.
- 38.Резервы роста производительности труда.
- 39.Анализ производительности труда.
- 40.Понятие производственного коллектива и его структура.
- 41.Социально-экономические факторы формирования трудового коллектива.
- 42.Изменение состава и источники пополнения производственного коллектива.
- 43.Подготовка, переподготовка и повышение квалификации трудового коллектива.
- 44.Планирование численности работников.
- 45.Планирование численности рабочих.
- 46.Анализ движения работников.
- 47.Сущность и функции заработной платы.
- 48.Состав фонда заработной платы.
- 49.Формы и системы оплаты труда.
- 50.Тенденции развития форм и систем оплаты труда.
- 51.Понятие, цели и задачи государственной социальной политики.
- 52.Основные источники, виды и структура доходов населения.
- 53.Дифференциация доходов населения и факторы, её определяющие.
- 54.Социально-трудовые отношения в условиях рыночной экономики.
- 55.Государственное регулирование социально-трудовых отношений.
- 56.Международная организация труда как участник социально-трудовых отношений.

**Вопросы к экзамену
(7 семестр очная форма обучения)**

1. Сущность и содержание организации труда на предприятии.
2. Историческое развитие научной организации труда в зарубежных странах.
3. Развитие научной организации труда в России.
4. Сущность и формы разделения труда.
5. Кооперация труда и её формы.
6. Коллективные формы организации труда.

7. Совмещение профессий и функций.
8. Многостаночное обслуживание
9. Понятие и классификация рабочих мест, требования к их организации.
10. Специализация и оснащение рабочих мест.
11. Планировка рабочих мест.
12. Обслуживание рабочих мест.
13. Аттестация и рационализация рабочих мест.
14. Классификация работ по условиям и тяжести труда.
15. Оценка условий труда.
16. Аттестация рабочих мест по условиям труда.
17. Понятие режима труда и отдыха, общие требования к его разработке.
18. Сменный режим труда и отдыха
19. Недельный, месячный и годовой режимы труда и отдыха. Гибкие режимы рабочего времени.
20. Содержание и цели нормирования труда.
21. Рабочее время исполнителя.
22. Время использования оборудования.
23. Виды норм труда. Структура нормы времени.
24. Классификация норм труда.
25. Классификация методов изучения трудовых процессов и затрат рабочего времени.
26. Хронометраж и этапы его проведения.
27. Сущность, значение, объекты и разновидности фотографии рабочего времени.
28. Индивидуальная фотография рабочего времени.
29. Групповая (бригадная) фотография рабочего времени. Самофотография рабочего времени.
30. Нормативы по труду: их роль и значение.
31. Методы нормирования труда.
32. Установление норм труда для ручных и машинно-ручных работ.
33. Определение норм труда для машинных (механизированных) процессов.
34. Нормирование автоматизированных производственных процессов.
35. Нормирование аппаратурных производственных процессов.
36. Нормирование при многостаночном обслуживании.
37. Нормирование при бригадной организации труда.
38. Нормирование труда вспомогательных рабочих.
39. Нормирование труда служащих.
40. Учет и анализ качества норм труда.
41. Внедрение, замена и пересмотр норм труда.
42. Оценка экономической эффективности мероприятий по совершенствованию организации и нормирования труда.
43. Состав фонда заработной платы.
44. Сущность и назначение тарифной системы.
45. Элементы тарифной системы оплаты труда.
46. Условия применения сдельной и повременной форм оплаты труда.

47. Сдельная форма оплаты труда и ее системы: прямая сдельная, сдельно-премиальная, сдельно-прогрессивная.
48. Сдельная форма оплаты труда и ее системы: косвенно-сдельная и аккордная
49. Коллективная (бригадная) сдельная система оплаты труда.
50. Повременная форма оплаты труда и ее системы.
51. Цели и принципы премирования работников.
52. Разработка положения о премировании, его основные элементы.
53. Премирование рабочих.
54. Премирование руководителей, специалистов и других служащих.
55. Доплаты и надбавки к заработной плате и их роль в стимулировании труда.
56. Разновидности поощрительных выплат.
57. Коллективные бестарифные системы оплаты труда: система квалификационных уровней.
58. Коллективные бестарифные системы оплаты труда: система коэффициентов трудовой стоимости.
59. Индивидуальные бестарифные системы оплаты труда.
60. Зарубежный опыт применения бестарифных систем оплаты труда.

IV. ПЕРЕЧЕНЬ ЛИТЕРАТУРЫ, НЕОБХОДИМОЙ ДЛЯ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

4.1. Основная литература

1. Одегов, Ю.Г. Экономика труда : учебник и практикум для вузов / Ю.Г. Одегов, Г.Г. Руденко. — 3-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2025. — 387 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-07329-4. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/559974> (дата обращения: 20.04.2025).

2. Экономика труда : учебник для вузов / под общей редакцией М.В. Симоновой. — Москва : Издательство Юрайт, 2025. — 259 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-05423-1. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/563652> (дата обращения: 20.04.2025).

4.2. Дополнительная литература

1. Алиев, И.М. Экономика труда : учебник и практикум для вузов / И.М. Алиев, Н.А. Горелов, Л.О. Ильина. — 5-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2025. — 521 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-18017-6. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/566261> (дата обращения: 20.04.2025).

2. Экономика труда и управление персоналом : учебник и практикум для вузов / под общей редакцией О.В. Кучмаевой. — 2-е изд. — Москва : Издательство

Юрайт, 2025. — 331 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-17017-7. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/568583> (дата обращения: 20.04.2025).

V. ПЕРЕЧЕНЬ РЕСУРСОВ ИНФОРМАЦИОННО-ТЕЛЕКОММУНИКАЦИОННОЙ СЕТИ «ИНТЕРНЕТ», НЕОБХОДИМЫХ ДЛЯ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

№ пп	Ссылка на информационный ресурс	Наименование разработки в электронной форме	Доступность
1.	http://www.aup.ru/	Административно-управленческий портал. Включает электронную библиотеку деловой литературы и документов, бизнес-форум по различным аспектам теории и практики организации, планирования и управления деятельностью предприятий. В разделах также представлены готовые бизнес-планы, статистические справочники и аналитические обзоры.	Свободный доступ
2	http://pro-personal.ru	Информационный портал для специалистов по кадрам и управлению персоналом: содержит практические материалы по регулированию трудовых отношений в организациях и управлению трудовыми ресурсами	Свободный доступ
3	http://hr-portal.ru	HR-сообщество и публикации: предоставляет ссылки и материалы по вопросам труда, занятости, оплаты труда, управления персоналом	Свободный доступ

VI. СОВРЕМЕННЫЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ БАЗЫ ДАННЫХ И ИНФОРМАЦИОННЫЕ СПРАВОЧНЫЕ СИСТЕМЫ

1.	http://www.biblioclub.ru	Электронно-библиотечная система (ЭБС) Университетская библиотека онлайн	Регистрация через любой университетский компьютер. В дальнейшем предоставляется неограниченный индивидуальный доступ из любой
----	---	--	---

			точки, в которой имеется доступ к сети Интернет
2.	https://urait.ru/	Образовательная платформа «Юрайт»	Регистрация через любой университетский компьютер. В дальнейшем предоставляется неограниченный индивидуальный доступ из любой точки, в которой имеется доступ к сети Интернет
3.	www.garant.ru	Информационно-правовой портал	Свободный доступ
4.	www.elibrary.ru	Российский информационный портал в области науки, технологии, медицины и образования	Свободный доступ
5.	www.consultant.ru	Российская компьютерная справочно-правовая система	Свободный доступ

VII. ЛИЦЕНЗИОННОЕ И СВОБОДНО РАСПРОСТРАНЯЕМОЕ ПРОГРАММНОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ

При реализации учебной дисциплины применяется следующее лицензионное и свободно распространяемое программное обеспечение:

- Microsoft Windows;
- Microsoft Office;
- LibreOffice и др.

VIII. ОБОРУДОВАНИЕ И ТЕХНИЧЕСКИЕ СРЕДСТВА ОБУЧЕНИЯ, НЕОБХОДИМЫЕ ДЛЯ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА ПО ДИСЦИПЛИНЕ

Учебные занятия проводятся в аудиториях, укомплектованных специализированной мебелью, в том числе стационарными или переносными техническими средствами обучения (проектор, экран, компьютер/ноутбук).

Самостоятельная работа проводится в кабинетах, оснащенных компьютерной техникой с возможностью подключения к сети «Интернет» и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду университета.