

Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Крылова Людмила Вячеславовна
Должность: Проректор по учебно-методической работе
Дата подписания: 27.02.2025 20:23:45
Уникальный программный ключ:
b066544bae1e449cd8bfce392f7224a676a271b2

Приложение 6
к основной профессиональной образовательной программе
по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом
направленность (профиль) программы:
Управление персоналом организации

Министерство науки и высшего образования Российской Федерации
федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Российский экономический университет имени Г.В. Плеханова»

Базовая кафедра Торгово-промышленной палаты РФ
«Управление человеческими ресурсами»

ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ
по дисциплине
Б1.В.04 Экономика труда

Направление подготовки: **38.03.03 Управление персоналом**

Направленность (профиль) программы:
Управление персоналом организации

Уровень высшего образования: **Бакалавриат**

Год начала подготовки: 2024
Москва – 2023 г.

Составитель

К.э.н, доцент, доцент

Е.Е. Миргород

Оценочные материалы одобрены на заседании базовой кафедры Торгово-промышленной палаты РФ «Управление человеческими ресурсами», протокол № 9 от «10» апреля 2023

ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ

по дисциплине

Экономика труда

ПЕРЕЧЕНЬ КОМПЕТЕНЦИЙ С УКАЗАНИЕМ РЕЗУЛЬТАТОВ ОБУЧЕНИЯ И ЭТАПОВ ИХ ФОРМИРОВАНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

Формируемые компетенции (код и наименование компетенции)	Индикаторы достижения компетенций (код и наименование индикатора)	Результаты обучения (знания, умения)	Наименование контролируемых разделов и тем
ПК-1. Способен осуществлять сбор информации о потребностях организации в персонале	ПК-1.4. Осуществляет информирование и консультирование руководителей подразделений и организации по вопросам рынка труда в части обеспечения персоналом	ПК-1.4. З-1. Знает базовые основы информатики, структурное построение информационных систем и особенности работы с ними	Тема 1. Предмет и задачи дисциплины; основные понятия о труде. Тема 2. Трудовой потенциал и трудовые ресурсы общества. Тема 3. Занятость населения и рынок труда. Тема 4. Продуктивность (производительность) труда – важнейший показатель использования трудового потенциала. Тема 5. Качество и уровень жизни населения. Тема 6. Вознаграждение за труд – важнейший источник доходов и стимул труда. Тема 7. Внутрифирменная организация труда. Тема 8. Социальное партнерство в сфере труда. Тема 9. Международное регулирование социально-трудовых отношений
		ПК-1.4. У-1. Умеет вносить корректирующие сведения в требования к кандидатам на вакантные должности (профессии, специальности)	
ПК-9. Способен осуществлять деятельность по организации труда персонала	ПК-9.2. Внедряет системы организации и нормирования труда персонала с определением трудоемкости, нормативной численности, графика работ и условий оплаты труда персонала	ПК-9.2. З-1. Знает системы, методы и формы материального и нематериального стимулирования труда персонала ПК-9.2. З-2. Знает порядок тарификации работ и рабочих, установления должностных окладов, доплат, надбавок и коэффициентов к заработной плате, расчета стимулирующих выплат ПК-9.2. З-3. Знает методы определения численности работников ПК-9.2. З-4. Знает Тарифно-квалификационные справочники работ и профессий рабочих и квалификационные характеристики должностей служащих ПК-9.2. З-5. Знает кадровую политику и стратегию организации ПК-9.2. З-6. Знает трудовое законодательство и иные акты, содержащие нормы трудового права	
		ПК-9.2. У-1. Умеет разрабатывать концепцию построения мотивационных программ работников в соответствии с целями организации	

МЕТОДИЧЕСКИЕ МАТЕРИАЛЫ, ХАРАКТЕРИЗУЮЩИЕ ЭТАПЫ ФОРМИРОВАНИЯ КОМПЕТЕНЦИЙ

Перечень учебных заданий на аудиторных занятиях

Темы групповых дискуссий

Индикаторы достижения: ПК-1.4, ПК-9.2.

Тема 1. Предмет и задачи дисциплины; основные понятия о труде

Предмет, цели и задачи дисциплины «Экономика труда».

Современные представления о труде.

Система труда и ее основные элементы.

Организация труда в обществе, ее основные элементы.

Основные понятия, связанные с изучением труда.

Тема 2. Трудовой потенциал и трудовые ресурсы общества

Трудовой потенциал общества, его структура и характеристики.

Трудовые ресурсы и их воспроизводство.

Влияние демографических и миграционных процессов на трудовые ресурсы в РФ

Трудовой потенциал организации (предприятия), его характеристики.

Формирование и развитие профессионально-квалификационных характеристик трудового потенциала в системе непрерывного образования.

Влияние реформы системы образования на качество рабочей силы в РФ

Тема 3. Занятость населения и рынок труда

Экономически активное и экономически неактивное население: понятия, категории населения, входящие в состав. Понятия, введенные новой методикой Росстата. Их соотношение.

Виды, формы, показатели занятости

Масштабы и развитие гибких форм занятости

Влияние теневой занятости на рынок труда

Рынок труда: понятие, основные элементы

Модели, сегментация рынка труда

Региональная дифференциация рынков труда в РФ

Социальные и экономические последствия безработицы

Достойная занятость: компоненты, направления формирования.

Статус безработного в РФ, основные социальные гарантии безработным

Государственная политика в области занятости: сущность, цель, направления, типы, методы

Тема 4. Продуктивность (производительность) труда – важнейший показатель использования трудового потенциала

Эффективность и производительность труда: сущность, взаимосвязь понятий, частные показатели

Методы и способы измерения уровня и динамики производительности труда

Причины низкой производительности труда в РФ. Пути улучшения ситуации.

Тема 5. Качество и уровень жизни населения

Качество и уровень жизни: сущность, взаимосвязь и соотношение понятий.

Система показателей качества и уровня жизни.

Социальные стандарты уровня жизни: назначение, система, разработка.

Бедность: сущность, подходы к оценке, показатели.
Концепция качества трудовой жизни.
Доходы населения, их виды.
Способы изучения и показатели дифференциации доходов населения.
Социальная помощь нуждающейся части населения.
Региональная дифференциация уровня жизни населения в РФ.
Переход на определение прожиточного минимума в РФ на основе относительной концепции бедности.
Причины низкого уровня и высокой степени дифференциации доходов населения России. Пути решения проблемы.

Тема 6. Вознаграждение за труд – важнейший источник доходов и стимул труда

Вознаграждение персонала: сущность, цели, виды.
Сущность и функции заработной платы.
Реализация функций и проблемы заработной платы в России.
Система регулирования заработной платы в экономике.
Организация оплаты труда на предприятии.
Этапы разработки внутрифирменной системы оплаты труда.
Тарифная система оплаты труда.
Формы и системы заработной платы.
Премиальная система оплаты труда.
Гибкие системы оплаты труда.

Тема 7. Внутрифирменная организация труда

Сущность, задачи и функции организации труда.
Основные элементы организации труда.
Трудовой процесс и его оптимизация.
Организация рабочих мест.
Нормирование труда как основа его научной организации.
Условия труда на предприятии.

Тема 8. Социальное партнерство в сфере труда

Сравнительная характеристика различных типов социально-трудовых отношений.
Социальное партнерство: сущность, система, модели.
Механизм социального партнерства в РФ.
Трудовые конфликты и споры: сущность, виды, способы разрешения.
Потенциал профсоюзной организации по защите прав и интересов наемных работников.
Проблемы развития социального партнерства в РФ и пути их решения.

Тема 9. Международное регулирование социально-трудовых отношений

МОТ: история создания и развития, структура, задачи и принципы деятельности.
Методы и направления работы МОТ.
Международные стандарты в регулировании социально-трудовых отношений.
Этапы и направления взаимодействия России и МОТ.

Вопросы для опроса

Индикаторы достижения: ПК-1.4, ПК-9.2.

Тема 1. Предмет и задачи дисциплины; основные понятия о труде

Что такое труд, какова его роль в развитии человека и общества?

В чем общность и различия понятий «трудовые ресурсы», «человеческие ресурсы», «трудовой потенциал», «человеческий капитал»?

Каковы основные функции труда?

Какие виды труда Вы можете выделить, в чем их специфика?

Каковы основные элементы общественной организации труда?

Тема 2. Трудовой потенциал и трудовые ресурсы общества

Каковы структура и характеристики трудового потенциала общества, организации, человека?

Какие показатели отражают качественные характеристики трудового потенциала?

Какова связь между воспроизводством населения и воспроизводством трудовых ресурсов?

Что представляет собой «непрерывное образование»? В чем его значение и каковы условия обеспечения?

Каковы основные направления развития системы образования в РФ?

Тема 3. Занятость населения и рынок труда

Как Вы можете охарактеризовать полную, эффективную, рациональную, продуктивную занятость?

Назовите известные Вам формы занятости.

Какие показатели характеризуют занятость?

Назовите основные составляющие рынка труда.

Какие типы и виды безработицы Вам известны?

Что такое скрытая безработица?

Кто относится к безработным в РФ в соответствии с законом о занятости?

Каковы цель и направления государственной политики занятости?

Каковы мера активной политики занятости?

Каковы государственные гарантии в области занятости гражданам России?

Каковы формы социальной поддержки временно не работающих в России?

Назовите функции и права государственной службы занятости

Тема 4. Продуктивность (производительность) труда – важнейший показатель использования трудового потенциала

Раскройте понятия «продуктивность труда», «производительность труда», «эффективность труда».

Что такое выработка и трудоемкость продукции и как они измеряются?

Каковы сущность и значение процесса повышения производительности труда в материальном производстве?

Охарактеризуйте факторы роста производительности труда.

Дайте классификацию резервов роста производительности труда.

В чем суть и значение естественных и социально-экономических предпосылок (условий) повышения производительности труда?

Тема 5. Качество и уровень жизни населения

Что такое качество и уровень жизни населения, как соотносятся эти категории?

Какова мировая практика измерения качества и уровня жизни?

Назовите показатели уровня жизни.

Раскройте содержание концепции качества трудовой жизни, назовите ее основополагающие понятия.

Каковы задачи и основные направления повышения качества трудовой жизни?

Охарактеризуйте основные подходы к оценке бедности?

В чем специфика российской бедности?

Каковы основные направления и формы социальной помощи малообеспеченным гражданам России?

Назовите основные виды доходов населения.

Каковы виды и источники денежных доходов населения?

Какие показатели дифференциации денежных доходов вам известны, как они рассчитываются и что характеризуют?

Тема 6. Вознаграждение за труд – важнейший источник доходов и стимул труда

Каковы основные требования, предъявляемые к организации вознаграждения работников?

Какова экономическая сущность заработной платы в условиях рыночной экономики?

Какие факторы определяют уровень заработной платы?

Что представляет собой система регулирования заработной платы в народном хозяйстве, каковы ее элементы?

Каковы основные элементы организации оплаты труда?

Каково назначение тарифной системы оплаты труда и отдельных ее составляющих?

Каковы современные тенденции в использовании различных форм оплаты труда?

В чем суть бестарифных и гибких систем оплаты труда?

Тема 7. Внутрифирменная организация труда

Назовите основные элементы организации труда.

В чем объективная необходимость организации и нормирования труда в условиях рыночных отношений?

Какие функции выполняют организация и нормирование труда?

Что представляет собой рационализация трудовых процессов?

Каково значение изучения затрат рабочего времени для организации и нормирования труда персонала?

Что такое рабочее место? Каковы элементы его организации?

Каковы важнейшие направления обеспечения безопасных, комфортных условий труда?

Тема 8. Социальное партнерство в сфере труда

В чем специфика социального партнерства как одного из типов социально-трудовых отношений?

Каковы основные сферы реализации трудового партнерства?

Каковы элементы механизма реализации системы социального партнерства?

Каковы основные методы взаимодействия субъектов социального партнерства?

В чем различие коллективных соглашений и договоров как главных инструментов правового регулирования отношений социального партнерства?

Какие виды соглашений Вам известны?

В чем сущность и объективная основа конфликтов в социально-трудовой сфере?

Какие типы и виды конфликтов Вам известны?

Каковы основные способы разрешения конфликтов в социально-трудовой сфере?

Тема 9. Международное регулирование социально-трудовых отношений

Каково отличие МОТ от других международных организаций?

Какова структура МОТ?

Что является высшим органом МОТ?

Что такое Международное бюро труда (МБТ) какова его роль в МОТ?

В чем принципиальное различие конвенций и рекомендаций МОТ?

Каковы основные задачи и принципы МОТ?

Каковы основные направления деятельности МОТ?

Критерии оценки (в баллах) – по всем темам:

- 10 баллов по результатам опросов и 10 баллов за участие в групповых дискуссиях по всем темам выставляется обучающемуся, если он правильно и полно отвечает на все вопросы и

активно участвует в дискуссии, показывает высокую способность понимать проблемы и критически их анализировать, уровень освоения компетенций соответствует продвинутому уровню;

- 5 - 9 баллов по результатам опросов и 5-9 баллов за участие в групповых дискуссиях по всем темам выставляется обучающемуся, если он частично правильно и/или неполно отвечает на большую часть вопросов и эпизодически участвует в дискуссии, демонстрируя хорошую способность понимать проблемы и критически их анализировать, уровень освоения компетенций соответствует повышенному;

- 1 - 4 балла по результатам опросов и 1-4 балла за участие в групповых дискуссиях по всем темам выставляется обучающемуся, если он частично правильно и/или неполно отвечает на некоторые вопросы и редко участвует в дискуссии, демонстрируя невысокую способность понимать проблемы и критически их анализировать, уровень освоения компетенций соответствует базовому;

- 0 баллов по результатам опросов и 0 баллов за участие в групповых дискуссиях по каждой теме выставляется обучающемуся, если он не отвечает на вопросы и не участвует в дискуссии, демонстрируя неспособность понимать проблемы и критически их анализировать и компетенции не сформированы.

В случае пропуска занятий по уважительным причинам студент выполняет индивидуальное письменное задание. Количество баллов за задание устанавливает преподаватель.

Задания для текущего контроля

Комплект вопросов/заданий для контрольной работы

Индикаторы достижения: ПК-1.4, ПК-9.2.

Контрольная работа № 1

Тема 2. Трудовой потенциал и трудовые ресурсы общества

Дееспособность, трудоспособность и работоспособность как предпосылки участия человека в общественном производстве; показатели и динамика работоспособности.

Трудовой потенциал общества и его структура; принципы управления трудовым потенциалом. Трудовой потенциал фирмы – понятие, компоненты.

Трудовые ресурсы – определение, критерии выделения в общей численности населения и состав трудовых ресурсов.

Источники пополнения, показатели естественного пополнения и выбытия трудовых ресурсов; тенденции изменения возрастной структуры населения и структуры трудовых ресурсов в РФ. Количественные характеристики трудового потенциала; показатели, раскрывающие их сущность.

Виды и нормы продолжительности рабочего времени в соответствии с Трудовым кодексом РФ. Качественные характеристики трудового потенциала; показатели, раскрывающие их сущность.

Воспроизводство населения – определение; виды, типы и режимы воспроизводства населения. Воспроизводство трудовых ресурсов – определение, виды, типы, режимы.

Фазы воспроизводства трудовых ресурсов; связь воспроизводства трудовых ресурсов с воспроизводством населения.

Мобильность населения; трудовая мобильность населения и ее виды.

Миграция населения – определение, виды, типы.

Функции миграции, влияние трудовой миграции на воспроизводство трудовых ресурсов в РФ.

Показатели механического движения населения.

Показатели естественного движения населения.

Современная демографическая ситуация в РФ и ее влияние на формирование трудовых ресурсов.

Непрерывное образование населения, его сущность и необходимость.

Виды и формы профессионального обучения работников; факторы, влияющие на качество профессиональной подготовки работников.

Персонал организации (предприятия) – определение, категории.

Списочный и несписочный состав персонала организации (предприятия).

Показатели списочной и явочной численности работников организации (предприятия), особенности определения.

Показатели внешнего движения работников организации (предприятия).

Тема 3. Занятость населения и рынок труда

Понятие «экономически активное население» (по старой методике) и «рабочая сила» (по новой методике Росстата), состав. Соотношение с понятием «трудовые ресурсы». Уровень участия населения в рабочей силе.

Понятие «лица, не входящие в состав рабочей силы» (экономически неактивное население), категории ЭНН

Концепция «трудовая деятельность», формы трудовой деятельности.

Концепция «недоиспользования рабочей силы», соотношение с понятием «незанятость».

Понятие «занятость населения» в широком и узком смысле, показатели занятости.

Категории занятого населения в соответствии с международной и отечественной классификациями.

Полная, рациональная, продуктивная, социально-полезная и эффективная занятость.

Формы занятости населения, их классификация.

Гибкая занятость, ее формы; значение для функционирования рынка труда.

Структура занятости населения, основные тенденции изменения.

Понятие «рынок труда» в широком и узком смысле; совокупный и текущий, открытый и скрытый рынки труда.

Особенности товара «рабочая сила», специфика и функции рынка труда.

Предпосылки формирования и условия эффективного функционирования рынка труда.

Модели рынка труда: конкуренции, монополии, с учетом действий профсоюзов, двусторонней монополии.

Элементы рынка труда.

Сегментация рынка труда, сравнительная характеристика первичного и вторичного рынков труда.

Внешний и внутренний рынки труда, их особенности и взаимосвязь.

Модели рынка труда в зарубежных странах: американская, японская и шведская модели рынка труда.

Понятие «безработица», показатели безработицы.

Типы и виды безработицы, их краткая характеристика.

Скрытая безработица: понятие, формы проявления.

Экономические признаки безработного в соответствии с методологией МОТ; статус безработного в РФ: кто может и кто не может быть признан безработным в соответствии с законом «О занятости населения в РФ».

Понятие «подходящей» и «неподходящей работы» в соответствии с законом «О занятости населения в РФ».

Государственные гарантии социальной поддержки безработных в соответствии с ФЗ «О занятости населения в Российской Федерации».

Условия назначения и порядок определения размеров пособия по безработице в соответствии с законом «О занятости населения в РФ».

Понятие «государственной политики занятости», ее цель. Активная и пассивная политика занятости: понятие, мероприятия.
Структура и функции государственной службы занятости населения.

Контрольная работа № 2

Тема 5. Качество и уровень жизни населения

«Уровень жизни населения» - понятие, значение, факторы, уровни.

Классификация показателей уровня жизни населения.

ИЧР: сущность, составляющие, место РФ в рейтинге стран мира по этому показателю.

Бедность: сущность, показатели.

Концепции бедности: сущность; какая концепция применяется в РФ?

Профиль бедности: понятие, состав, особенности в РФ.

Потребительский бюджет: понятие, назначение, виды.

Потребительская корзина: сущность и методика построения, периодичность установления.

Прожиточный минимум: сущность, назначение, методика и периодичность расчета.

Система минимальных социальных стандартов уровня жизни.

«Качество жизни населения» - сущность, индикаторы, показатели, уровни.

Соотношение понятий «уровень жизни населения» и «качество жизни населения».

Качество трудовой жизни: сущность, условия, оценка.

Доходы населения - понятие, состав совокупного дохода населения.

Денежные доходы населения, их виды и структура в РФ.

Виды доходов населения: общие и располагаемые, номинальные и реальные, средний, медианный доход.

Способы измерения и показатели дифференциации денежных доходов населения.

Кривая Лоренца: сущность, методика построения, интерпретация.

Расходы населения: понятие, виды, структура в РФ.

Тема 6. Вознаграждение за труд – важнейший источник доходов и стимул труда

Вознаграждение: сущность, цели и виды

Принципы и правила организации вознаграждения

Стимулирование труда – понятие; классификация стимулов труда.

Стоимость рабочей силы и заработная плата – сущность, факторы, взаимосвязь

Функции заработной платы

Система регулирования заработной платы в экономике; направления государственного регулирования заработной платы

Минимальная заработная плата: сущность, принципы установления, региональная дифференциация в РФ.

Налоговое регулирование заработной платы

Состав затрат работодателей на рабочую силу

Организация оплаты труда – сущность, элементы, их назначение

Принципы организации оплаты труда

Тарифная система оплаты труда, ее назначения и составляющие

Тарифно-квалификационные справочники: понятие, назначение, содержание, виды

Профессиональные стандарты: понятие, назначение, содержание.

Тарифная сетка: сущность, характеристики (показатели), виды. Нарисовать тарифную сетку (пример).

Тарифная ставка и сдельная расценка: сущность, взаимосвязь. Направления дифференциации тарифных ставок

Составные части заработной платы, их краткая характеристика

Доплаты и надбавки: сущность, виды

Повременная форма оплаты труда: сущность, условия применения, системы, формула расчета заработка.

Сдельная форма оплаты труда: сущность, условия применения, формулы расчета сдельного заработка

Системы сдельной формы оплаты труда: классификация, характеристика.

Бестарифная система оплаты труда: сущность, область применения

Назначение, сущность и виды премий.

Элементы системы премирования, их характеристика

Нетрадиционные системы оплаты труда, их краткая характеристика

Охарактеризуйте положительные и отрицательные стороны сдельной оплаты труда для работника

Охарактеризуйте положительные и отрицательные стороны сдельной оплаты труда для работодателя

Охарактеризуйте положительные и отрицательные стороны повременной оплаты труда для работника

Охарактеризуйте положительные и отрицательные стороны повременной оплаты труда для работодателя

Критерии оценки (в баллах) – по всем темам:

- 8 баллов за выполнение контрольной работы выставляется обучающемуся, если он правильно и полно выполняет задания, демонстрируя продвинутый уровень освоения компетенций;

- 6 баллов за выполнение контрольной работы выставляется обучающемуся, если он правильно, но неполно выполняет задание, демонстрируя повышенный уровень освоения компетенций;

- 2 балла за выполнение контрольной работы выставляется обучающемуся, если он неполно выполняет задание, демонстрируя базовый уровень освоения компетенций;

- 0 баллов за выполнение контрольной работы выставляется обучающемуся, если он неправильно и неполно выполняет задания, демонстрируя отсутствие знаний и компетенции не сформированы

Задачи

Индикаторы достижения: ПК-1.4, ПК-9.2.

Тема 2. Трудовой потенциал и трудовые ресурсы общества

ЭОР «Экономика труда»: раздел 1, №№ 11 – 32

Пример:

Имеются следующие данные: общая численность населения – 10 300 тыс. человек, из них: численность населения трудоспособного возраста, занятого в экономике, – 4 500 тыс. человек; численность населения за пределами трудоспособного возраста, занятого в народном хозяйстве, – 120 тыс. человек; численность безработных – 125 тыс. человек; ВВП – 121,6 млрд рублей.

Определите:

- численность экономически активного населения;

- коэффициенты экономической активности, занятости и безработицы;

- потери экономики от недоиспользования трудового потенциала.

Сделайте выводы.

Тема 3. Занятость населения и рынок труда

ЭОР «Экономика труда»: раздел 1, №№ 33 – 46

Имеются следующие данные: общая численность населения – 10 300 тыс. человек, из них:

численность населения трудоспособного возраста, занятого в экономике, – 4 500 тыс. человек;

численность населения за пределами трудоспособного возраста, занятого в народном хозяйстве, – 120 тыс. человек; численность безработных – 125 тыс. человек; ВВП – 121,6 млрд рублей.

Определите:

- численность экономически активного населения;
- коэффициенты экономической активности, занятости и безработицы;
- потери экономики от недоиспользования трудового потенциала.

Сделайте выводы.

Тема 4. Продуктивность (производительность) труда – важнейший показатель использования трудового потенциала

ЭОР «Экономика труда»: раздел 2, №№ 47-66

Пример:

В базисном году выплавка стали в мартеновском цехе составила 1 218 тыс. тонн, среднесписочная численность рабочих – 600 человек, среднесписочная численность работающих – 700 человек. В отчетном году выплавка стали увеличилась на 5%, среднесписочная численность рабочих уменьшилась на 20 человек, а численность работающих осталась без изменений. Определите уровень выработки на одного рабочего и одного работающего в каждом из годов и индексы изменения показателей выработки.

Тема 5. Качество и уровень жизни населения

ЭОР «Экономика труда»: раздел 4, №№ 99-103

Пример:

Подходный налог с облагаемого совокупного дохода, полученного в календарном году, взимается в соответствии с условной прогрессивной шкалой налогообложения:

Размер облагаемого совокупного дохода, полученного в календарном году	Сумма налога
до 40 000 руб.	12%
от 40 001 до 80 000 руб.	4 800 руб. + 15% с суммы, превышающей 40 000 руб.
от 80 001 до 120 000 руб.	10 800 руб. + 20% с суммы, превышающей 80 000 руб.
от 120 001 до 180 000 руб.	18 800 руб. + 25% с суммы, превышающей 120 000 руб.
от 180 001 до 240 000 руб.	33 800 руб. + 30% с суммы, превышающей 180 000 руб.
от 240 001 руб. и выше	51 800 руб. + 35% с суммы, превышающей 240 000 руб.

Определите размер подоходного налога за год, если облагаемый совокупный доход работника в календарном году составил 381 900 рублей.

Тема 6. Вознаграждение за труд – важнейший источник доходов и стимул труда

ЭОР «Экономика труда»: раздел 4, №№ 104-130

Пример:

Рассчитайте сдельную расценку за единицу изделия, если дневная тарифная ставка по разряду работ – 960 рублей, сменная норма выработки – 11 штук. Начислите заработок работнику по сдельно-премиальной системе, если он произвел за месяц 280 изделий. Премия составляет 30% прямого сдельного заработка.

Тема 7. Внутрифирменная организация труда

ЭОР «Экономика труда»: раздел 3, №№ 76-92

Пример:

Составьте нормативный баланс рабочего дня, если по нормативам установлено $T_{пз} = 18$ минут на восьмичасовую смену,
Торм = 25 минут на смену, $T_{отл} = 5\%$ оперативного времени.

Критерии оценки (в баллах) – по всем темам:

- 12 баллов выставляется обучающемуся за выполнение заданий, если он правильно и полно выполняет задания, демонстрируя продвинутый уровень освоения компетенций;
- 8 баллов выставляется обучающемуся за выполнение заданий, если он правильно, но неполно выполняет задание, демонстрируя повышенный уровень освоения компетенций;
- 4 балла выставляется обучающемуся за выполнение заданий, если он неправильно или неполно выполняет задание, демонстрируя базовый уровень освоения компетенций;
- 0 баллов выставляется обучающемуся за выполнение заданий, если он неправильно и неполно выполняет задания, демонстрируя отсутствие знаний и компетенции не сформированы.

Задания для творческого рейтинга

Студент выбирает конкретные работы по «принципу кафетерия», при этом он должен выполнить не менее 2 проектов (аналитической справки) и 1 доклада.

Индивидуальный и/или групповой проект

Индикаторы достижения: ПК-1.4, ПК-9.2.

Тема 1. Предмет и задачи дисциплины; основные понятия о труде

Эволюция понятий, отражающих роль труда в общественном производстве

Проанализируйте развитие представлений о человеке как субъекте экономической жизни через эволюцию понятий о трудовом потенциале: «рабочая сила», «трудовые ресурсы», «человеческие ресурсы», «человеческий фактор», «трудовой потенциал», «человеческий капитал». Дайте сравнительную характеристику этих понятий.

Тема 2. Трудовой потенциал и трудовые ресурсы общества

Анализ численности и состава населения и трудовых ресурсов РФ

Рассмотрите численность и половозрастную структуру населения, показатели естественного и механического движения населения и их влияние на численность и структуру трудовых ресурсов в РФ.

Анализ процессов трудовой миграции в России

Рассмотрите миграционные потоки, причины и последствия внешней и внутренней трудовой миграции для РФ в целом и отдельных регионов.

Тема 3. Занятость населения и рынок труда

Анализ трудового потенциала и его реализации на рынке труда региона РФ

Рассмотреть количественные и качественные характеристики трудового потенциала региона РФ: численность населения, трудовых ресурсов, демографическая ситуация, показатели образования, отношение к труду и мотивация и др. Проанализировать рынок труда этого региона: численность и структура экономически активного населения; отраслевая, профессионально-квалификационная и др. структура занятости населения; средняя заработная плата; использование рабочего времени; показатели безработицы, размеры пособий по безработице, поло-возрастной, профессиональный и др. состав безработных и другие показатели, отражающие особенности регионального рынка труда.

Анализ региональных аспектов занятости в РФ

Рассчитайте, проанализируйте и дайте сравнительную характеристику показателей рынка труда регионов и федеральных округов РФ

Анализ структуры занятости в РФ

Рассчитайте и проанализируйте структуру занятости в РФ: половозрастную, территориальную, профессионально-квалификационную, по формам собственности, видам экономической деятельности и др.

Социальная защита в сфере занятости населения

Проанализируйте направления и мероприятия государственной политики занятости в РФ.

Тема 4. Продуктивность (производительность) труда – важнейший показатель использования трудового потенциала

Характеристика важнейших направлений НТП как главного фактора повышения производительности труда

Составьте подробную структурно-логическую схему важнейших направлений НТП и приведите примеры их влияния на уровень и динамику производительности труда.

Анализ условий применения различных методов измерения выработки продукции

Составьте сравнительную таблицу характеристик методов измерения выработки продукции.

Тема 5. Качество и уровень жизни населения

Анализ качества и уровня жизни региона РФ

Проанализировать основные социально-экономические показатели уровня и качества жизни региона РФ в соответствии с общепринятыми методиками (см. учебники и лекции), а также частные / специфические показатели, измеряемые в данном регионе.

Анализ важнейших показателей уровня жизни населения РФ (в международном сравнении)

Проанализировать основные социально-экономические показатели уровня и качества жизни РФ и одной или нескольких зарубежных стран (на выбор студента) в соответствии с общепринятыми методиками (см. учебники и лекции).

Анализ изменения уровня и дифференциации доходов населения России

Охарактеризуйте способы измерения дифференциации денежных доходов населения. Рассчитайте и проанализируйте показатели дифференциации доходов населения РФ.

Трансформация социальной структуры российского общества

Проанализируйте данные Росстата и ВЦИОМ о социальном расслоении российского общества за период с начала 90-х годов XX века.

Исследование маргинальности и бедности в обществе

Проанализируйте динамику основных показателей бедности (по данным Росстата) и изменения профиля бедности (по данным Росстата и ВЦИОМ) в РФ за период с начала 90-х годов XX века.

Тема 6. Вознаграждение за труд – важнейший источник доходов и стимул труда

Анализ реализации функций заработной платы в России

Проанализируйте соотношения МРОТ и региональных минимальных заработных плат с соответствующими прожиточными минимумами трудоспособного населения; структуру затрат работодателей на рабочую силу по отраслям и регионам; региональные размеры средней заработной платы и их влияние на размещение населения.

Анализ динамики и соотношений средней заработной платы по важнейшим отраслям экономики России

Проведите анализ за период не менее 10 лет.

Анализ системы вознаграждения персонала организации (на примере конкретной организации)

Выберите для описания и анализа организацию, в которой работают ваши родственники или вы сами, или опишите по данным сайта организации.

1. Дайте краткую характеристику организации: отраслевая принадлежность, размер (крупная, средняя, МП), приблизительная численность персонала, особенности трудовых процессов и организации труда, наличие коллективного договора.
2. Охарактеризуйте и проанализируйте систему вознаграждения:

- материальное денежное: системы оплаты труда (могут быть различными для разных категорий персонала), система премирования (если имеется); привести примеры расчета заработка;
 - материальное неденежное (социальные льготы и гарантии от организации);
 - нематериальное, в т.ч. социальное, моральное, творческое.
3. Дайте оценку применяемой системе вознаграждения (достоинства, недостатки, ваши предложения).

Тема 7. Внутрифирменная организация труда

Организация рабочего места служащего (на примере конкретной организации)

Выберите для описания и анализа организацию, в которой работают ваши родственники или вы сами, и профессию (должность) служащего (например, экономист)):

1. Составьте описание организации рабочего места по следующим пунктам:

Характеристика в соответствии с классификацией рабочих мест;

Внешняя планировка;

Оборудование;

Организационная оснастка;

Технологическая оснастка;

Внутренняя планировка;

Условия труда;

Обслуживание рабочего места.

2. Проведите оценку эффективности организации рабочего места.

3. Выработайте предложения по рационализации организации рабочего места.

Тема 8. Социальное партнерство в сфере труда

Сравнительная характеристика различных типов социально-трудовых отношений

Дайте характеристику основных типов социально-трудовых отношений и приведите по каждому типу примеры из международной и российской практики. Результаты представьте в виде таблицы.

Анализ деятельности субъектов социального партнерства (профсоюзов, объединений работодателей и государства) в РФ

Охарактеризуйте и проанализируйте основные направления и результаты деятельности по регулированию социально-трудовых отношений (на выбор): ФНПР, Торгово-промышленной палаты РФ, Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

Тема 9. Международное регулирование социально-трудовых отношений

Характеристика этапов и направлений взаимодействия Россия и МОТ

Составьте хронологическую таблицу этапов развития отношений России и МОТ, начиная с советского периода.

Анализ отражения в национальном законодательстве положений ратифицированных Россией конвенций МОТ

Выберите Конвенцию МОТ, охарактеризуйте ее основное содержание и приведите примеры регулирования рассмотренных вопросов в российском законодательстве.

Критерии оценки (в баллах):

5 баллов выставляется обучающемуся, если он:

- **знает верно и в полном объеме:** технологии, методы и методики проведения анализа и систематизации документов и информации; основы психологии и социологии труда; трудовое законодательство и иные акты, содержащие нормы трудового права.

- **умеет верно и в полном объеме:** пользоваться поисковыми системами и информационными ресурсами для мониторинга рынка труда, гражданского и трудового законодательства Российской Федерации; консультировать по вопросам рынка труда в части обеспечения персоналом.

4 балла выставляется обучающемуся, если он:

- **знает с незначительными замечаниями:** технологии, методы и методики проведения анализа и систематизации документов и информации; основы психологии и социологии труда; трудовое законодательство и иные акты, содержащие нормы трудового права.

- **умеет с незначительными замечаниями:** пользоваться поисковыми системами и информационными ресурсами для мониторинга рынка труда, гражданского и трудового законодательства Российской Федерации; консультировать по вопросам рынка труда в части обеспечения персоналом.

2,5 балла выставляется обучающемуся, если он:

- **знает на базовом уровне, с ошибками:** технологии, методы и методики проведения анализа и систематизации документов и информации; основы психологии и социологии труда; трудовое законодательство и иные акты, содержащие нормы трудового права.

- **умеет на базовом уровне, с ошибками:** пользоваться поисковыми системами и информационными ресурсами для мониторинга рынка труда, гражданского и трудового законодательства Российской Федерации; консультировать по вопросам рынка труда в части обеспечения персоналом.

0 баллов выставляется обучающемуся, если он:

- **не знает на базовом уровне:** технологии, методы и методики проведения анализа и систематизации документов и информации; основы психологии и социологии труда; трудовое законодательство и иные акты, содержащие нормы трудового права.

- **не умеет на базовом уровне:** пользоваться поисковыми системами и информационными ресурсами для мониторинга рынка труда, гражданского и трудового законодательства Российской Федерации; консультировать по вопросам рынка труда в части обеспечения персоналом.

Аналитическая справка

Индикаторы достижения: ПК-1.4, ПК-9.2.

Тема 3. Занятость населения и рынок труда

Трудовая мобильность: сущность, определяющие факторы, направления изменения.

Проблемы трудоустройства молодых специалистов на рынке труда.

Эффективность каналов трудоустройства на российском рынке труда.

Нормативно-правовая база регулирования удаленной занятости в России и за рубежом.

Влияние цифровизации труда на исчезновение старых и появление новых профессий в России и за рубежом.

Глобализация рынка труда: причины и последствия.

Перспективы трансформации рынка труда старших возрастных групп в условиях повышения пенсионного возраста.

Тема 5. Качество и уровень жизни населения

Анализ изменения уровня и дифференциации доходов населения России.

Динамика соотношений минимальных социальных гарантий (МРОТ, минимальной пенсии, стипендии, пособия на ребенка) с величиной прожиточного минимума соответствующей социально-демографической группы населения.

Система социальных гарантий и стандартов в области образования.

Система социальных гарантий и стандартов в области здравоохранения.

Система социальных гарантий и стандартов в области ЖКХ.

Система социальных гарантий и стандартов в области социального обеспечения и социальной помощи.

Тема 6. Вознаграждение за труд – важнейший источник доходов и стимул труда

Премиальные системы, их разновидности и особенности применения.

Сравнительная характеристика тарифной и бестарифной систем организации заработной платы.

Сравнительная характеристика тарифной системы организации заработной платы и системы грейдирования должностей.

Сравнительная характеристика повременной и сдельной форм организации заработной платы.

Характеристика гибких систем оплаты труда и сфер их применения.

Тема 8. Социальное партнерство в сфере труда

Деятельность Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

Законотворческая деятельность профсоюзов в РФ.

Изменения в трудовом законодательстве в связи с появлением и развитием дистанционной работы.

Примеры разрешения индивидуальных трудовых споров в РФ.

Практика разрешения коллективных трудовых споров в РФ.

Критерии оценки (в баллах):

5 баллов выставляется обучающемуся, если он:

- **знает верно и в полном объеме:** технологии, методы и методики проведения анализа и систематизации документов и информации; основы психологии и социологии труда; трудовое законодательство и иные акты, содержащие нормы трудового права.

- **умеет верно и в полном объеме:** пользоваться поисковыми системами и информационными ресурсами для мониторинга рынка труда, гражданского и трудового законодательства Российской Федерации; консультировать по вопросам рынка труда в части обеспечения персоналом.

3,5 балла выставляется обучающемуся, если он:

- **знает с незначительными замечаниями:** технологии, методы и методики проведения анализа и систематизации документов и информации; основы психологии и социологии труда; трудовое законодательство и иные акты, содержащие нормы трудового права.

- **умеет с незначительными замечаниями:** пользоваться поисковыми системами и информационными ресурсами для мониторинга рынка труда, гражданского и трудового законодательства Российской Федерации; консультировать по вопросам рынка труда в части обеспечения персоналом.

2,5 балла выставляется обучающемуся, если он:

- **знает на базовом уровне, с ошибками:** технологии, методы и методики проведения анализа и систематизации документов и информации; основы психологии и социологии труда; трудовое законодательство и иные акты, содержащие нормы трудового права.

- **умеет на базовом уровне, с ошибками:** пользоваться поисковыми системами и информационными ресурсами для мониторинга рынка труда, гражданского и трудового законодательства Российской Федерации; консультировать по вопросам рынка труда в части обеспечения персоналом.

0 баллов выставляется обучающемуся, если он:

- **не знает на базовом уровне:** технологии, методы и методики проведения анализа и систематизации документов и информации; основы психологии и социологии труда; трудовое законодательство и иные акты, содержащие нормы трудового права.

- **не умеет на базовом уровне:** пользоваться поисковыми системами и информационными ресурсами для мониторинга рынка труда, гражданского и трудового законодательства Российской Федерации; консультировать по вопросам рынка труда в части обеспечения персоналом.

Темы докладов (с презентацией)

Индикаторы достижения: ПК-1.4, ПК-9.2.

Тема 1. Предмет и задачи дисциплины; основные понятия о труде

Привлечение к труду в условиях разных экономических систем

Тенденции развития форм разделения и кооперации труда в обществе

Распределение материальных благ в условиях разных экономических систем

Тема 2. Трудовой потенциал и трудовые ресурсы общества

Демографическая ситуация и ее влияние на формирование трудовых ресурсов в РФ
Миграционные процессы в РФ и их значение для формирования трудовых ресурсов
Непрерывное образование: концепция, развитие в зарубежных странах и в РФ
Современное состояние системы образования в РФ и ее влияние на качество рабочей силы

Тема 3. Занятость населения и рынок труда

Гибкие формы занятости, их роль и развитие на российском рынке труда
Особенности формирования и функционирования российского рынка труда
Виды безработицы и особенности их социально-экономических последствий
Государственная политика занятости, ее основные направления и мероприятия

Тема 4. Продуктивность (производительность) труда – важнейший показатель использования трудового потенциала

Тенденции изменения производительности труда в РФ.
Зарубежные методики измерения производительности труда.
Управление производительностью труда в ведущих промышленно развитых странах мира.
Влияние мотивации труда на его производительность.

Тема 5. Качество и уровень жизни населения

Важнейшие показатели для международного сравнения качества и уровня жизни. Место РФ в рейтингах стран по ИЧР.
Система социальных стандартов уровня жизни населения и их развитие.
Бедность: сущность, основные подходы к оценке, показатели.
Качество трудовой жизни: сущность, оценка. Задачи и основные направления повышения качества трудовой жизни.
Дифференциация доходов населения: причины, способы изучения, показатели
Социальное расслоение населения в современной России.
Направления и формы социальной помощи малообеспеченному населению.

Тема 6. Вознаграждение за труд – важнейший источник доходов и стимул труда

Минимальная заработная плата: сущность, принципы государственного установления. ТК РФ о МРОТ. Уровень и динамика МРОТ в России и ее регионах
Налоговое регулирование доходов населения и заработной платы
Состав и планирование фонда заработной платы
Грейдинг: сущность, этапы осуществления
Особенности оплаты труда в бюджетной сфере экономики РФ. Новые (отраслевые) системы оплаты труда бюджетников
Особенности оплаты труда госслужащих в РФ
Гибкие системы оплаты труда: понятие, примеры разработки
Бестарифная система оплаты труда: характеристика, модели, область применения
Премиальные системы: сущность, основные элементы, модели.

Тема 7. Внутрифирменная организация труда

Основные направления рационализации труда на предприятиях стран с развитой рыночной экономикой.
Особенности коллективных трудовых процессов и их организации.
Психофизиологические основы рационализации трудовых процессов.
Условия труда и их значение в обеспечении высокой эффективности труда и качества трудовой жизни.
Сущность и организация гибких режимов труда и отдыха.

Тема 8. Социальное партнерство в сфере труда

Характеристика и направления деятельности ФНПР

Характеристика российских альтернативных профсоюзов

Тема 9. Международное регулирование социально-трудовых отношений

Концепция достойного труда, разработанная МОТ

Участие России в МОТ. Программа сотрудничества МОТ и РФ

Критерии оценки (в баллах):

5 баллов выставляется обучающемуся, если он:

- **знает верно и в полном объеме:** технологии, методы и методики проведения анализа и систематизации документов и информации; основы психологии и социологии труда; трудовое законодательство и иные акты, содержащие нормы трудового права.

- **умеет верно и в полном объеме:** пользоваться поисковыми системами и информационными ресурсами для мониторинга рынка труда, гражданского и трудового законодательства Российской Федерации; консультировать по вопросам рынка труда в части обеспечения персоналом.

3,5 балла выставляется обучающемуся, если он:

- **знает с незначительными замечаниями:** технологии, методы и методики проведения анализа и систематизации документов и информации; основы психологии и социологии труда; трудовое законодательство и иные акты, содержащие нормы трудового права.

- **умеет с незначительными замечаниями:** пользоваться поисковыми системами и информационными ресурсами для мониторинга рынка труда, гражданского и трудового законодательства Российской Федерации; консультировать по вопросам рынка труда в части обеспечения персоналом.

2,5 балла выставляется обучающемуся, если он:

- **знает на базовом уровне, с ошибками:** технологии, методы и методики проведения анализа и систематизации документов и информации; основы психологии и социологии труда; трудовое законодательство и иные акты, содержащие нормы трудового права.

- **умеет на базовом уровне, с ошибками:** пользоваться поисковыми системами и информационными ресурсами для мониторинга рынка труда, гражданского и трудового законодательства Российской Федерации; консультировать по вопросам рынка труда в части обеспечения персоналом.

0 баллов выставляется обучающемуся, если он:

- **не знает на базовом уровне:** технологии, методы и методики проведения анализа и систематизации документов и информации; основы психологии и социологии труда; трудовое законодательство и иные акты, содержащие нормы трудового права.

- **не умеет на базовом уровне:** пользоваться поисковыми системами и информационными ресурсами для мониторинга рынка труда, гражданского и трудового законодательства Российской Федерации; консультировать по вопросам рынка труда в части обеспечения персоналом.

Темы эссе

Индикаторы достижения: ПК-1.4, ПК-9.2.

Тема 1. Предмет и задачи дисциплины; основные понятия о труде

Актуальные проблемы, которые приходится решать экономике труда на современном этапе развития экономики России

Тема 2. Трудовой потенциал и трудовые ресурсы общества

Приоритетные направления и меры демографической политики в современной России;
Зарубежный опыт разработки и реализации мер демографической политики
Глобализация экономики и ее влияние на развитие миграционных процессов
Проблемы трудовой миграции в РФ
Миграционная политика государства в современной России
Система профессионального обучения в РФ, требования, предъявляемые к ней, роль в осуществлении непрерывного образования населения

Тема 3. Занятость населения и рынок труда

Региональные аспекты безработицы в РФ
Роль малого предпринимательства в программах занятости
Зарубежный и отечественный опыт деятельности негосударственных фирм, занимающихся посредничеством на рынке труда

Тема 4. Продуктивность (производительность) труда – важнейший показатель использования трудового потенциала

Направления обеспечения повышения производительности труда в РФ

Тема 5. Качество и уровень жизни населения

Проблема малообеспеченности в России.
Опыт борьбы с бедностью в зарубежных странах
Зарубежный и отечественный опыт реализации программ повышения качества трудовой жизни.
Средний класс: понятие, функции, признаки. Средний класс в западных странах и в России.

Тема 6. Вознаграждение за труд – важнейший источник доходов и стимул труда

Особенности государственного регулирования доходов и заработной платы в зарубежных странах.
Опыт зарубежных и отечественных компаний по применению гибкой оплаты труда работников.
Особенности оплаты труда на предприятиях малого и среднего бизнеса.

Тема 7. Внутрифирменная организация труда

Роль и значение нормирования труда в условиях рыночных отношений.

Тема 8. Социальное партнерство в сфере труда

Регулирование трудовых отношений в странах с развитой производственной демократией.

Тема 9. Международное регулирование социально-трудовых отношений

Нормотворческая деятельность МОТ в условиях глобализации.
МОТ и социальные институты.

Критерии оценки (в баллах):

2,5 балла выставляется обучающемуся, если он:

- **знает верно и в полном объеме:** технологии, методы и методики проведения анализа и систематизации документов и информации; основы психологии и социологии труда; трудовое законодательство и иные акты, содержащие нормы трудового права.
- **умеет верно и в полном объеме:** пользоваться поисковыми системами и информационными ресурсами для мониторинга рынка труда, гражданского и трудового законодательства Российской Федерации; консультировать по вопросам рынка труда в части обеспечения персоналом.

1,8 балла выставляется обучающемуся, если он:

- **знает с незначительными замечаниями:** технологии, методы и методики проведения анализа и систематизации документов и информации; основы психологии и социологии труда; трудовое законодательство и иные акты, содержащие нормы трудового права.

- **умеет с незначительными замечаниями:** пользоваться поисковыми системами и информационными ресурсами для мониторинга рынка труда, гражданского и трудового законодательства Российской Федерации; консультировать по вопросам рынка труда в части обеспечения персоналом.

1,3 балл выставляется обучающемуся, если он:

- **знает на базовом уровне, с ошибками:** технологии, методы и методики проведения анализа и систематизации документов и информации; основы психологии и социологии труда; трудовое законодательство и иные акты, содержащие нормы трудового права.

- **умеет на базовом уровне, с ошибками:** пользоваться поисковыми системами и информационными ресурсами для мониторинга рынка труда, гражданского и трудового законодательства Российской Федерации; консультировать по вопросам рынка труда в части обеспечения персоналом.

0 баллов выставляется обучающемуся, если он:

- **не знает на базовом уровне:** технологии, методы и методики проведения анализа и систематизации документов и информации; основы психологии и социологии труда; трудовое законодательство и иные акты, содержащие нормы трудового права.

- **не умеет на базовом уровне:** пользоваться поисковыми системами и информационными ресурсами для мониторинга рынка труда, гражданского и трудового законодательства Российской Федерации; консультировать по вопросам рынка труда в части обеспечения персоналом.

Темы рефератов

Индикаторы достижения: ПК-1.4, ПК-9.2.

Тема 1. Предмет и задачи дисциплины; основные понятия о труде

Эволюция общественной организации труда (характеристика основных элементов) (на выбор):

- общественная организация труда при первобытнообщинном строе;
- общественная организация труда при рабовладельческом строе;
- общественная организация труда при феодальном строе;
- общественная организация труда при капитализме;
- общественная организация труда при социализме;
- общественная организация труда в постиндустриальном обществе;
- общественная организация труда в информационном обществе.

Тема 2. Трудовой потенциал и трудовые ресурсы общества

Концепция демографического развития РФ до 2025 года

Баланс трудовых ресурсов: понятие, структура, разработка

Понятие и нормы рабочего времени и времени отдыха

Тема 3. Занятость населения и рынок труда

Скрытая безработица: сущность, формы проявления и масштабы в РФ

Права и обязанности работодателей по реализации государственной политики занятости

Модели рынка труда и регулирование занятости в зарубежных странах (на выбор)

Тема 4. Продуктивность (производительность) труда – важнейший показатель использования трудового потенциала

Материально-технические (на выбор – организационно-экономические, социальные) факторы роста производительности труда.

Тема 5. Качество и уровень жизни населения

Принципы и методы формирования минимальных продуктовой и потребительской корзины.
Концепции качества и уровня жизни населения, их характеристика и развитие.
Направления и методы регулирования дифференциации денежных доходов населения
Система социальной защиты населения, ее элементы и принципы построения.

Тема 6. Вознаграждение за труд – важнейший источник доходов и стимул труда

Развитие тарифного нормирования заработной платы в России.

Тема 7. Внутрифирменная организация труда

Ведущие зарубежные и отечественные теоретики и практики организации труда.
Современные теоретические подходы к организации труда.

Тема 8. Социальное партнерство в сфере труда

Структура и деятельность Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений

Содержание Генерального соглашения между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством Российской Федерации на 2021 – 2023 годы

Тема 9. Международное регулирование социально-трудовых отношений

Основные конвенции и рекомендации МОТ в области социально-трудовых отношений.

Критерии оценки (в баллах):

2,5 балла выставляется обучающемуся, если он:

- **знает верно и в полном объеме:** технологии, методы и методики проведения анализа и систематизации документов и информации; основы психологии и социологии труда; трудовое законодательство и иные акты, содержащие нормы трудового права.

- **умеет верно и в полном объеме:** пользоваться поисковыми системами и информационными ресурсами для мониторинга рынка труда, гражданского и трудового законодательства Российской Федерации; консультировать по вопросам рынка труда в части обеспечения персоналом.

1,8 балла выставляется обучающемуся, если он:

- **знает с незначительными замечаниями:** технологии, методы и методики проведения анализа и систематизации документов и информации; основы психологии и социологии труда; трудовое законодательство и иные акты, содержащие нормы трудового права.

- **умеет с незначительными замечаниями:** пользоваться поисковыми системами и информационными ресурсами для мониторинга рынка труда, гражданского и трудового законодательства Российской Федерации; консультировать по вопросам рынка труда в части обеспечения персоналом.

1,3 балл выставляется обучающемуся, если он:

- **знает на базовом уровне, с ошибками:** технологии, методы и методики проведения анализа и систематизации документов и информации; основы психологии и социологии труда; трудовое законодательство и иные акты, содержащие нормы трудового права.

- **умеет на базовом уровне, с ошибками:** пользоваться поисковыми системами и информационными ресурсами для мониторинга рынка труда, гражданского и трудового законодательства Российской Федерации; консультировать по вопросам рынка труда в части обеспечения персоналом.

0 баллов выставляется обучающемуся, если он:

- **не знает на базовом уровне:** технологии, методы и методики проведения анализа и систематизации документов и информации; основы психологии и социологии труда; трудовое законодательство и иные акты, содержащие нормы трудового права.

- **не умеет на базовом уровне:** пользоваться поисковыми системами и информационными ресурсами для мониторинга рынка труда, гражданского и трудового законодательства Российской Федерации; консультировать по вопросам рынка труда в части обеспечения персоналом.

МЕТОДИЧЕСКИЕ МАТЕРИАЛЫ, ХАРАКТЕРИЗУЮЩИЕ ЭТАПЫ ФОРМИРОВАНИЯ КОМПЕТЕНЦИЙ ВО ВРЕМЯ ПРОВЕДЕНИЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ

Структура экзаменационного билета

<i>Наименование</i>	<i>Максимальное количество баллов</i>
Вопрос 1.	10
Тест	10
Задача	20

Задания, включаемые в экзаменационный билет

Типовой перечень вопросов к экзамену:

1. Социально-экономическая сущность труда; общественная организация труда, ее элементы.
2. Основные понятия, связанные с трудом.
3. Трудовой потенциал общества, его характеристики.
4. Трудовые ресурсы: понятие, структура, воспроизводство.
5. Современная демографическая ситуация в России, ее влияние на формирование трудовых ресурсов.
6. Миграционные процессы в РФ, их характеристики и тенденции.
7. Качественные характеристики трудового потенциала, роль системы образования в их развитии.
8. Профессиональное обучение, его виды, формы, роль в формировании системы непрерывного образования.
9. Понятия об экономически активном населении и его занятости.
10. Виды и формы занятости, их развитие в России; гибкие формы занятости.
11. Структура и основные пропорции распределения занятых, основные тенденции их изменения.
12. Показатели, характеризующие занятость и безработицу.
13. Безработица в России: виды, формы, уровень.
14. Статус безработного в РФ, понятия подходящей и неподходящей работы.
15. Рынок труда: сущность и основные составляющие.
16. Сегментация рынка труда; соотношение внутреннего и внешнего рынков труда.
17. Цель и содержание государственной политики занятости.
18. Основные меры по реализации активной политики занятости.
19. Государственная служба занятости населения и центры занятости, их цели, задачи и функции.
20. Социальная поддержка безработных граждан, ее формы.

21. Особенности регулирования занятости населения в странах с развитыми социально-рыночными отношениями.
22. Рекрутинговые и кадровые агентства как элемент инфраструктуры рынка труда.
23. Особенности российского рынка труда.
24. Основные понятия, связанные с оценкой результативности трудовой деятельности (продуктивность, эффективность, производительность труда, экономическая эффективность производства).
25. Сущность и социально-экономическое значение повышение производительности труда.
26. Понятие об условиях, факторах и резервах роста производительности труда.
27. Показатели и методы измерения производительности труда, особенности их применения.
28. Выработка продукции, ее разновидности и методы измерения.
29. Натуральный и трудовой методы измерения выработки продукции.
30. Стоимостной метод измерения выработки продукции и его разновидности.
31. Трудоемкость единицы продукции как показатель производительности труда, ее разновидности.
32. Сущность и функции внутрифирменной организации труда.
33. Основные элементы организации труда, их взаимосвязь и взаимозависимость.
34. Классификация затрат рабочего времени
35. Нормы труда и их классификация.
36. Принципы и методы нормирования труда.
37. Трудовой Кодекс РФ о нормировании труда.
38. Уровень и качество жизни населения: понятия, взаимосвязь, значение изучения.
39. Система показателей уровня и качества жизни населения, их характеристика.
40. Социальные стандарты уровня жизни населения, их разработка и использование.
41. Проблема бедности и малообеспеченности в современном мире и России.
42. Направления и формы социальной помощи малообеспеченному населению.
43. Вознаграждение за труд: сущность, виды, требования к системе вознаграждения.
44. Доходы населения, их виды и направления расходования; структура денежных доходов населения РФ.
45. Показатели дифференциации доходов населения.
46. Сущность и функции заработной платы в рыночной экономике.
47. Система регулирования заработной платы и ее элементы.
48. Государственное регулирование заработной платы, его основные направления.
49. Минимальный размер оплаты труда (МРОТ), принципы, порядок и значение установления.
50. Основные принципы и элементы организации заработной платы.
51. Договорное регулирование условий оплаты труда.
52. Тарифная система оплаты труда, ее назначение и составляющие.
53. Экономическая сущность тарифных ставок (должностных окладов), направления их дифференциации.
54. Тарифные сетки: их назначение и основные характеристики.
55. Особенности оплаты труда работников бюджетной сферы.
56. Формы оплаты труда, их разновидности, условия применения и тенденции развития.
57. Сущность, разновидности и условия применения сдельной формы оплаты труда.
58. Сущность, разновидности и условия применения повременной формы оплаты труда.
59. Премияльные системы оплаты труда, их основные элементы.
60. Гибкие и нетрадиционные системы оплаты труда.
61. Социальное партнерство, его субъекты, сферы и уровни реализации.
62. Механизм реализации системы социального партнерства; значение и инструменты его правовой составляющей.
63. Международная организация труда (МОТ), ее значение, структура и развитие.
64. Методы и направления деятельности Международной организации труда (МОТ).

Типовые тестовые задания

1. Из каких основных элементов состоит система труда?

- а) сам труд, система организации и управления трудом; разделение и кооперация труда;
- б) технологические элементы, социальные элементы, природа, материальная и духовная культура;
- в) субъект труда, орудия труда, средства труда, технология, условия труда, деятельность;
- г) внутренние (социально-трудовые) структуры и функции, внешние условия труда и жизнедеятельности;

2. Совокупность элементов труда, которая определяется профессиональной принадлежностью работ, их последовательностью, составом, сложностью, структурой, целью, называется:

- а) содержание труда;
- б) кооперация труда;
- в) организация труда;
- г) разделение труда;

3. Характер труда – это...

- а) всеобщая категория общественного производства, охватывающая совокупность отношений по участию людей в общественно полезном труде;
- б) особенности его функционирования, независимо от содержания труда, его общественная форма;
- в) специфическая человеческая форма отношения к окружающему миру, содержание которой составляет его целесообразное изменение и преобразование в интересах людей;
- г) организационно-правовые способы использования труда;

4. Выберите определение, наиболее точно отражающее понятие «рабочая сила»:

- а) способность человека к труду, т.е. совокупность свойств, характеристик человека, необходимых ему для осуществления какой-либо трудовой деятельности;
- б) способность человека работать с высокими количественными и качественными показателями;
- в) состояние здоровья, позволяющее человеку выполнять работу определенного объема, содержания и качества;
- г) общая способность человека формировать целесообразную деятельность, понимать значение своих действий, управлять ими, совершенствовать их;

5. Не является элементом общественной организации труда:

- а) привлечение членов общества к труду;
- б) разделение и кооперация труда;
- в) совершенствование применяемых средств производства;
- г) воспроизводство рабочей силы и ее подготовка;

6. Выберите определение, наиболее точно характеризующее понятие «разделение труда»:

- а) выделение отраслей, которые выпускают определенные специфические виды продукции;
- б) обособление деятельности отдельных работников и их групп в процессе труда;
- в) территориально-географическое разделение территорий по выпуску продукции, соответствующей данным климатическим условиям;
- г) форма совместного труда, в котором происходит объединение различных видов трудовой деятельности, достигается единство и согласованность совместных действий работников;

7. Выделяют следующие виды разделения труда:

- а) отраслевое, внутриотраслевое, межотраслевое;
- б) общее, частное, единичное;
- в) формальное, неформальное;
- г) простое, комплексное;

8. Каково содержание понятия "трудовой потенциал"?

- а) это работники, которым свойственны личные интересы, мотивы и ценностные ориентации;
- б) это занятые в национальной экономике работники;
- в) это общественно необходимая интенсивность труда;
- г) это количество и качество труда (запасы труда), которым располагает общество, фирма, человек;

9. Каковы количественные характеристики трудового потенциала общества?

- а) общая численность населения страны; половозрастная, профессионально-квалификационная, отраслевая структура занятости;
- б) численность трудоспособного населения; фонд рабочего времени общества;
- в) численность экономически активного населения; нормальная продолжительность рабочего времени;

г) численность безработных в стране; численность учащихся очной формы обучения;

10. Какие из нижеперечисленных свойств НЕ являются качественными характеристиками трудового потенциала?

- а) производственно-технические;
- б) психофизиологические;
- в) социально-личностные;
- г) профессионально-квалификационные;

11. Каково соотношение между понятиями "трудоустройство" и "трудоустроенные" общества?

- а) понятие "трудоустройство" более широкое, чем "трудоустроенные";
- б) содержание этих понятий совпадает, они тождественны;
- в) понятие "трудоустройство" более узкое

12. К основной части трудовых ресурсов страны относятся:

- а) занятые в народном хозяйстве;
- б) экономически активное население;
- в) фактически работающие подростки и пенсионеры.
- г) трудоспособное население страны в рабочем возрасте;

13. Какой режим воспроизводства населения и трудовых ресурсов наблюдается в РФ?

- а) расширенный;
- б) равномерный;
- в) суженный;
- г) простой;

14. Фаза производства процесса воспроизводства ресурсов для труда НЕ включает:

- а) ежедневное восстановление работоспособности у имеющих работников;
- б) получение людьми образования, приобретение специальности и трудовой квалификации;
- в) первичное распределение работников по видам работ, роду деятельности, организациям, отраслям и регионам;
- г) появление новых ресурсов на основе рождения людей и достижения ими трудоспособного возраста.

15. Занятость — это:

- а) часть населения, занимающаяся производством материальных и духовных благ и услуг с целью удовлетворения личных и общественных потребностей;
- б) деятельность трудоспособного населения, связанная с производством материальных и духовных благ и услуг с целью удовлетворения личных и общественных потребностей;
- в) часть населения, обеспечивающая предложение рабочей силы на рынке труда для производства материальных и духовных благ и услуг с целью удовлетворения личных и общественных потребностей;

16. К категории «занятых», согласно международной классификации, не относят:

- а) наемных работников;
- б) работодателей;
- в) учащихся дневных учебных заведений;
- г) членов производственных кооперативов;

17. Уровень занятости показывает:

- а) долю занятых в численности экономически активного населения;
- б) долю экономически активного населения в общей численности населения;
- в) долю занятых в численности трудовых ресурсов;
- г) долю занятых в общей численности населения;

18. Понятие «полная занятость» в рыночной экономике означает:

- а) почти 100% занятость населения в общественном производстве;
- б) если в общественном производстве заняты все, кроме тех, кто оказался безработным по причине структурной, циклической, региональной и сезонной безработицы;
- в) ситуацию, при которой все желающие иметь оплачиваемую работу, ее имеют;

19. Когда в государстве имеет место полная занятость населения?

- а) все трудоспособное население занято трудовой деятельностью;
- б) заняты все имеющиеся рабочие места;
- в) отсутствует безработица;
- г) безработица соответствует естественному уровню;

20. Рациональная занятость - это:

- а) занятость в общественном производстве;

- б) занятость, приносящая социальный эффект стране, обществу, способствующая социальному прогрессу;
- в) такое использование трудовых ресурсов, при котором достигается максимальный эффект при минимальных затратах труда;
- г) разновидность полной занятости, предполагающая качественное соответствие работников и рабочих мест, которые они занимают;

21. Формы занятости населения - это:

- а) разновидность полной занятости;
- б) творческий и репродуктивный труд;
- в) распределение работающих по видам занятости;
- г) организационно-правовые условия трудоустройства;

22. К естественной безработице относятся:

- а) фрикционная, циклическая, сезонная, институциональная;
- б) структурная, циклическая, сезонная, институциональная;
- в) фрикционная, структурная, сезонная, институциональная;
- г) фрикционная, структурная, циклическая, сезонная;

23. Фрикционная безработица является результатом:

- а) перемены рабочих мест по собственному желанию;
- б) несоответствия структуры рабочей силы и рабочих мест;
- в) недостаточной эффективности самой организации рынка труда;
- г) спада производства вследствие сокращения совокупного спроса на товары и услуги;

24. Пассивная политика государства на рынке труда не предполагает:

- а) помощь безработным в трудоустройстве;
- б) материальную поддержку безработных;
- в) переподготовку и повышение квалификации безработных;
- г) регистрацию безработных в государственных службах занятости.

25. Меры государственной политики занятости, не относящиеся к ее активному типу:

- а) создание и сохранение рабочих мест;
- б) трудоустройство незанятого населения;
- в) переподготовка и повышение квалификации безработных;
- г) развитие самозанятости населения.

26. Уровень жизни населения:

- а) степень обеспеченности населения необходимыми материальными и нематериальными благами и услугами;
- б) численность абсолютно бедного населения к общей численности населения страны;
- в) валовой внутренний продукт на душу населения;
- г) размер потребительского бюджета.

27. К какой группе показателей уровня жизни относятся демографические показатели?

- а) прямые;
- б) косвенные;
- в) микропоказатели.

28. Определение уровня бедности в России базируется на :

- а) относительной концепции бедности;
- б) абсолютной концепции бедности;
- в) субъективной концепции бедности.

29. Порог бедности населения характеризуется размером:

- а) среднемесячной заработной платы;
- б) МРОТ;
- в) трудовой пенсии;
- г) прожиточного минимума.

30. Бедные граждане в РФ – это лица:

- а) доходы которых ниже прожиточного минимума;
- б) средняя заработная плата которых ниже средней заработной платы в экономике;
- в) не имеющие источников доходов;

31. Доходы - это:

- а) денежное и натуральное вознаграждение за труд;
- б) совокупность денежных и натуральных поступлений, получаемых отдельным лицом или семьей;
- в) денежные поступления от использования собственности.

32. Доходы населения после уплаты налогов и обязательных платежей это доходы:

- а) располагаемые;
- б) общие;
- в) совокупные;
- г) реальные.

33. В структуре денежных доходов населения РФ в настоящее время наибольший удельный вес составляют:

- а) социальные трансферты;
- б) доходы от предпринимательства;
- в) доход от собственности;
- г) оплата труда.

34. Что такое заработная плата?

- а) доход, получаемый от продажи результатов своего труда;
- б) доход, получаемый от продажи рабочей силы на рынке труда;
- в) доход, получаемый от ведения собственного бизнеса.

35. Зарботная плата не выполняет функцию:

- а) стимулирующую;
- б) статусную (социальную);
- в) учетно-производственную;
- г) распределительную.

36. Регулирующая функция заработной платы означает, что:

- а) заработная плата должна отражать социальный статус работника и решать проблему социальной справедливости;
- б) заработная плата является средством мотивации труда, влияя на его производительность и результаты;
- в) заработная плата оказывает влияние на размещение трудовых ресурсов по регионам и отраслям экономики через спрос и предложение рабочей силы.

37. Воспроизводственная функция заработной платы означает, что:

- а) заработная плата должна обеспечивать полноценное восстановление затрат работника и создание условий для его нормальной жизнедеятельности;
- б) заработная плата влияет через платежеспособный спрос населения на объем и структуру производства товаров и услуг и инвестиционную политику;
- в) заработная плата отражает меру участия живого труда в процессе образования цены продукта, его долю в совокупных издержках производства.

38. Реальная заработная плата – это:

- а) заработная плата, остающаяся у работника после уплаты налогов;
- б) номинальная заработная плата, скорректированная на индекс цен;
- в) заработная плата, которую работник получает «в конверте»;
- г) начисленная заработная плата.

39. К направлениям государственного регулирования заработной платы не относится:

- а) установление минимального размера оплаты труда;
- б) установление условий оплаты труда для работников бюджетной сферы;
- в) заключение тарифных соглашений;
- г) установление механизма налогообложения доходов населения.

40. Каковы основные элементы организации оплаты труда в хозяйствующем субъекте (предприятие, фирма и т.п.)?

- а) нормирование труда; тарифная система; индексация заработной платы; система регулярного премирования работников;
- б) формирование фонда оплаты труда на предприятии; правила расчета вознаграждения за выслугу лет; тарифная система;
- в) нормирование труда; тарифная система; формы оплаты труда и их разновидности (системы);
- г) формы оплаты труда и их разновидности (системы); порядок удержания налогов и других платежей из заработной платы.

41. Тарифная система – совокупность нормативов, включающих:

- а) тарифную сетку; тарифные ставки (оклады); тарифные коэффициенты; районные коэффициенты;
- б) тарифную сетку; тарифные ставки (оклады); доплаты и надбавки к тарифной заработной плате; тарифно-квалификационные справочники;
- в) тарифное соглашение, расценки, премии, тарифно-квалификационные справочники.

42. Элементом тарифной системы оплаты труда не являются:

- а) тарифное соглашение;
- б) тарифная сетка;
- в) тарифная ставка;
- г) районные коэффициенты.

43. Для чего предназначена тарифная сетка на предприятиях производственных отраслей экономики?

- а) для расчета абсолютной величины заработка рабочих в соответствии с результатами их труда;
- б) для того, чтобы дифференцировать заработную плату рабочих в зависимости от условий и интенсивности их труда;
- в) для того, чтобы рассчитать требуемую численность рабочих разной квалификации;
- г) для того, чтобы установить конкретные соотношения в уровне оплаты труда рабочих разной квалификации.

44. К характеристикам тарифной сетки не относятся:

- а) количество тарифных разрядов в сетке;
- б) величина МРОТ;
- в) диапазон тарифной сетки;
- г) межразрядные соотношения.

45. Величина тарифного коэффициента показывает:

- а) соотношение тарифных ставок соседних разрядов;
- б) во сколько раз тарифная ставка работ соответствующего разряда превышает тарифную ставку 1-го разряда;
- в) абсолютный размер оплаты труда за единицу продукции;
- г) дифференциацию среднемесячных заработков персонала.

46. Что такое тарифная ставка?

- а) абсолютный размер оплаты за единицу выполненной работы (изготовленной продукции);
- б) денежное вознаграждение, связанное с распределением части прибыли предприятия между его работниками;
- в) абсолютный размер денежной оплаты за единицу времени;
- г) денежный размер оплаты труда за выполненную работу.

47. Чему должен быть равен размер тарифной ставки 1-го разряда ЕТС для бюджетников:

- а) величине прожиточного минимума;
- б) величине МРОТ;
- в) величине средней заработной платы по промышленности;
- г) величине оплаты труда в точке равновесия спроса и предложения на рабочую силу.

48. Что содержится в тарифно-квалификационных справочниках производственных отраслей экономики?

- а) тарифные ставки и должностные оклады рабочих и служащих;

- б) правила, устанавливающие порядок премирования различных категорий работников соответствующих отраслей;
- в) правила, определяющие порядок установления компенсационных доплат работникам, занятым в неблагоприятных производственных условиях;
- г) систематизированный перечень характеристик видов работ, выполняемых в данном производстве, и требований, предъявляемых к рабочим определенных профессий и разного уровня квалификации.

49. Что такое сдельная расценка?

- а) размер оплаты за единицу изготовленной продукции (выполненной работы);
- б) абсолютный размер оплаты труда за единицу времени (час, день, месяц);
- в) размер поощрительной оплаты за труд сверх установленной нормы;
- г) доплата к тарифной ставке за работу в неблагоприятных условиях труда;

50. Чтобы установить сдельную расценку, надо:

- а) тарифную ставку выполняемой работы умножить на норму времен и или разделить на норму выработки;
- б) тарифную ставку первого разряда умножить на соответствующий тарифный коэффициент;
- в) тарифную ставку соответствующего разряда умножить на фактически отработанное время;
- г) сдельный заработок разделить на количество выпущенной продукции.

51. Аккордная оплата труда является разновидностью:

- а) повременной формы оплаты труда;
- б) повременно-премиальной с нормированным заданием;
- в) сдельной формы оплаты труда;
- г) бестарифной формы оплаты труда.

52. Система, при которой труд рабочего в пределах выполнения норм оплачивается по прямым расценкам, а сверх норм – по повышенным:

- а) сдельно-прогрессивная;
- б) сдельно-регрессивная;
- в) повременно-премиальная;
- г) аккордная.

53. Что такое участие в прибыли?

- а) система вознаграждения, при которой заработная плата работников полностью зависит от размера прибыли предприятия; чем больше прибыль, тем больше зарплата, и наоборот;
- б) система вознаграждения, при которой работнику выплачивается премия из прибыли в зависимости от стажа работы на предприятии; доход работника состоит из двух частей: заработной платы и премии за выслугу лет;
- в) система вознаграждения, при которой работникам, помимо основного заработка, предоставляется возможность приобрести акции предприятия и выплачиваются дивиденды по акциям;
- г) система вознаграждения, которая предполагает ежегодный раздел между организацией и наемными работниками дополнительной прибыли в форме текущих или отложенных выплат (деньгами либо акциями), доход наемного работника состоит из двух частей: заработной платы и выплаты из прибыли;

54. Производительность труда отражает:

- а) отношение прибыли к затратам на производство продукции;
- б) затраты живого труда на изготовление единицы продукции;
- в) эффективность использования материальных ресурсов.

55. В чем отличие совокупной производительности от производительности труда?

- а) совокупная производительность определяется для всего персонала хозяйствующего субъекта, а производительность труда – для отдельного работника;
- б) совокупная производительность определяется на макроуровне, а производительность труда – на уровне хозяйствующего субъекта;

в) совокупная производительность характеризует эффективность использования всех экономических ресурсов, а производительность труда – эффективность использования только живого труда;

г) совокупная производительность определяется на государственных предприятиях, а производительность труда – на частных.

56. Что происходит с совокупными затратами труда на производство единицы продукции, когда растет производительность труда?

а) Увеличиваются при сохранении прежней структуры затрат;

б) Уменьшаются при сохранении прежней структуры затрат;

в) Увеличиваются при изменении прежней структуры затрат;

г) Уменьшаются при изменении прежней структуры затрат.

57. Под интенсивностью труда понимают:

а) количество продукции, произведенной в единицу времени;

б) количество собственной энергии, которое затрачивает работник в единицу времени;

в) количество времени, необходимое для производства единицы продукции.

58. Общественная производительность труда измеряется отношением:

а) чистого национального продукта (национального дохода) к численности занятых в материальном производстве;

б) объема производства материальных благ к численности работников производственных отраслей экономики;

в) объема производства материальных благ к общей численности населения;

г) чистого национального продукта (национального дохода) к общей численности населения.

59. На каком уровне экономической системы определяется индивидуальная производительность труда?

а) на уровне отрасли, региона;

б) на уровне отдельного рабочего места;

в) на уровне хозяйствующего субъекта (предприятия) и его подразделений;

г) на уровне национальной экономики в целом.

60. В чем состоит отличие между локальной и общественной производительностью труда?

а) локальная производительность труда измеряется с помощью натурального показателя выработки, а общественная – с помощью стоимостного показателя выработки;

б) локальная производительность труда определяется на уровне отдельных рабочих мест, а общественная производительность – на уровне хозяйствующего субъекта – предприятия;

в) локальная производительность труда определяется на уровне отдельных структур экономической системы (предприятие, отрасль и т. п.), а общественная определяется на макроуровне – для экономики в целом;

г) на уровень и динамику локальной производительности труда воздействуют главным образом организационные факторы, а на уровень и динамику общественной – социально-экономические.

61. Уровень выработки на предприятии рассчитывается как:

а) отношение объема производства к стоимости основных фондов предприятия;

б) отношение объема производства к стоимости основных и оборотных средств предприятия;

в) сумма объемов продукции, созданной в разных подразделениях предприятия;

г) отношение объема производства к численности персонала предприятия.

62. В каком случае рост дневной выработки будет меньше, чем рост часовой выработки?

а) если увеличивается число дней, фактически отработанных за месяц;

б) если уменьшается число дней, фактически отработанных за месяц;

в) если ухудшается использование рабочего времени в течение смены;

г) если улучшается использование рабочего времени в течение смены.

63. Наиболее распространенным методом измерения изготовленной продукции является:

а) трудовой метод;

б) стоимостной метод;

- в) натуральный метод;
- г) условно- натуральный метод.

64. Производительность труда на макроэкономическом уровне измеряется:

- а) в натуральных и условно-натуральных показателях;
- б) в трудовых показателях;
- в) в стоимостных показателях.

65. Метод измерения выработки, который используется при производстве одного вида товаров (услуг):

- а) натуральный;
- б) стоимостной;
- в) трудовой.

66. Каков наиболее подходящий показатель производительности труда для предприятия, выпускающего разнообразный ассортимент продукции?

- а) условно-натуральный показатель выработки на одного рабочего;
- б) стоимостной показатель выработки на одного работника;
- в) фактическая полная трудоемкость единицы продукции;
- г) стоимостной показатель выработки на один фактически отработанный человеко-час.

67. Трудоемкость продукции:

- а) величина затрат труда на единицу продукции;
- б) величина чистой прибыли на единицу затрат труда;
- в) объем производства продукции на единицу затрат труда;
- г) величина основных фондов на одного рабочего.

68. Чем отличается полная трудоемкость единицы продукции от технологической трудоемкости единицы изделия?

- а) полная трудоемкость определяется в часах фактически затраченного времени, а технологическая – в часах нормированного времени;
- б) полная трудоемкость учитывает затраты труда всех рабочих на производство единицы продукции, а технологическая – только основных;
- в) полная трудоемкость учитывает затраты труда всех работников предприятия на производство единицы продукции, а технологическая – только затраты труда основных рабочих.

69. Что происходит с трудоемкостью продукции, если выработка продукции увеличивается?

- а) трудоемкость увеличивается;
- б) трудоемкость уменьшается в той же степени, в какой возрастает выработка;
- в) трудоемкость уменьшается в большей степени по сравнению с ростом выработки;
- г) трудоемкость уменьшается менее значительно, чем растет выработка.

70. По сравнению с предшествующим периодом общественная производительность труда в РФ в 90-е гг.:

- а) возросла;
- б) сократилась;
- в) осталась на прежнем уровне;
- г) статистическая информация отсутствует.

Типовые задачи

№1

Определите численность экономически активного населения и его удельный вес в численности трудовых ресурсов и численности населения региона старше 15 лет, если известно:

- 1) численность учащихся дневных общеобразовательных школ в возрасте 16–17 лет составляет в регионе 34000 человек;

2) численность студентов и аспирантов очной формы обучения составляет в регионе 22000 человек;

3) 10% трудоспособных женщин и 2% трудоспособных мужчин рабочего возраста, проживающих в регионе, заняты ведением домашнего хозяйства и уходом за больными, престарелыми и инвалидами;

4) Численность трудовых ресурсов составила 658 335 человек; численность трудоспособных мужчин рабочего возраста - 330 750 человек; численность трудоспособных женщин рабочего возраста – 314 305 человек; общая численность населения старше 15 лет - 850 000 человек.

По данным обследований населения по проблемам занятости, общая численность безработных – 48000 человек; по данным Федеральной службы по труду и занятости, в регионе зарегистрировано 21350 безработных. Определите численность занятых в регионе и уровень безработицы по двум методикам. Сделайте выводы.

№ 2

Российский гражданин был зарегистрирован в службе занятости в качестве безработного 1 марта 2008 г. Он имеет право на пособие, установленное в процентном отношении к среднему заработку, исчисленному за последние три месяца по последнему месту работы.

Определите размер полагающегося ему пособия по безработице в первом (12-месячном) периоде ежемесячно, если известно, что:

1) заработная плата за три последних месяца работы, предшествовавших обращению в службу занятости, составляла соответственно 5600, 6000 и 5850 рублей;

2) в 2008 г. минимальный размер пособия по безработице составлял 770 рублей, максимальный размер – 3080 рублей; в 2009г. – 850 и 4900 руб. соответственно.

Сделайте выводы.

№ 3

Определите коэффициент использования эффективного фонда рабочего времени исходя из данных баланса рабочего времени одного среднесписочного рабочего по предприятию за 2009 г. (рассчитайте и заполните недостающие данные):

Элементы рабочего времени	По плану	Фактически
Календарное время, дни	365	365
Выходные и праздничные дни	100	100
Номинальное время, дни		
Невыходы, дни		
В том числе:		
очередные и дополнительные отпуска	29,5	29,5
отпуска, связанные с родами	0,9	0,8
выполнение государственных и общественных обязанностей	1,8	1,8
по болезни	9,2	9,7
по разрешению администрации	1,6	1,8
целодневные простои	–	0,5
прогулы	–	0,1
Фактически используемое время, дни		
Установленная средняя продолжительность рабочего дня, час	7,7	7,7
Из них:		
перерывы для кормящих матерей	–	–
льготные часы подросткам	0,02	0,01

внутрисменные простои	–	0,2
сверхурочная работа	–	–
Фактическая продолжительность рабочего дня, час		
Эффективный фонд рабочего времени, час		

№ 4

На предприятии при среднесписочной численности работающих в 1500 человек в течение года принято 218 человек; уволено 157 человек, из них: по собственному желанию – 47 человек; за нарушение трудовой дисциплины – 15 человек; в связи с выходом на пенсию – 51 человек; в связи с призывом в армию – 23 человека; в связи с поступлением в учебные заведения – 21 человек.

Определите общий коэффициент оборота кадров; коэффициент оборота кадров по приему; коэффициент оборота кадров по выбытию; коэффициент текучести кадров; коэффициент сменяемости кадров.

№ 5

В базисном году выплавка стали в мартеновском цехе составила 1218 тыс. т, среднесписочная численность рабочих – 600 человек, среднесписочная численность работающих – 700 человек. В отчетном году выплавка стали увеличилась на 5%, среднесписочная численность рабочих уменьшилась на 20 человек, а численность работающих осталась без изменений. Определите уровень выработки на одного рабочего и одного работающего в каждом из годов и индексы изменения показателей выработки.

№ 6

По данным, приведенным в таблице, определите изменение производительности труда на обувной фабрике в условно-натуральных измерителях. Коэффициенты перевода в условные пары обуви определите по плановой трудоемкости изготовления одной пары обуви, приняв за эталон изделие с наименьшей трудоемкостью:

Наименование изделий	Объем производства, тыс. пар		Затраты труда, тыс. чел.-ч	
	план	фактически	план	фактически
Ботинки рабочие	100	112	200	218
Ботинки хромовые	400	350	840	725
Туфли модельные	300	385	900	1155

№ 7

Отчетная численность работников мыловаренного предприятия превысила базисную на 8%.

Используя данные таблицы, определите изменение производительности труда на предприятии, измеренной условно-натуральным методом. Коэффициенты перевода в условные тонны мыла рассчитайте по соотношению процента жирности, приняв за эталон мыло II сорта:

Наименование продукции	Процент жирности	Объем производства, тыс. т	
		Базисный период	Отчетный период
Мыло III сорта	45	1000	850
Мыло II сорта	60	2000	2200
Мыло I сорта	72	800	1200

№ 8

В механическом цехе количество изготовленных изделий и фиксированные трудовые затраты на одно изделие характеризуются следующими данными:

Вид	Количество изготовленных	Фиксированная норма
-----	--------------------------	---------------------

изделия	изделий, шт.		времени на одно изделие, нормо-ч
	Период		
	Базисный	Отчетный	
А	3000	3100	15
Б	1800	1900	8
В	2200	2000	10

Численность рабочих возросла с 420 в базисном периоде до 450 человек в отчетном. Определите изменение объема производства и производительности труда в цехе (в %).

№ 9

Имеются следующие данные о показателях экономической деятельности предприятия:

Показатель	Базисный период	Отчетный период
1. Валовая продукция, тыс. руб.	16560	17500
1.1. Объем незавершенного производства, тыс. руб.	900	1100
1.2. Стоимость сырья и материалов, тыс. руб.	6080	6400
1.3. Стоимость топлива и электроэнергии, тыс. руб.	770	890
1.4. Стоимость поставок по кооперации со стороны, тыс. руб.	590	690
1.5. Амортизационные отчисления, тыс. руб.	1170	1170
1.6. Заработная плата, тыс. руб.	4200	4350
1.7. Прибыль, тыс. руб.	2850	2900
2. Численность персонала, чел.	1625	1620

Определите изменение в уровне производительности труда в отчетном периоде по сравнению с базисным, используя показатели выработки валовой, товарной и чистой продукции.

Объясните причины различий в динамике производительности труда, измеренной упомянутыми показателями.

№ 10

В швейном объединении перешли к измерению объема производства и производительности труда, используя норматив стоимости обработки (НСО). Фиксированные значения элементов, формирующих НСО отдельных видов изделий, было решено определять в % к величине действовавших до перехода оптовых цен.

По данным таблицы определите уровень производительности труда в объединении в базисном и отчетном периодах и его динамику, зная, что численность занятых в базисном периоде составляла 200 человек, а в отчетном – на 4% меньше.

Вид производимых изделий	Объем производства в натуральном выражении, шт.		Оптовая цена изделия, руб.	Элементы НСО, % к цене		
	базисный период	отчетный период		заработная плата с начислениями	общецеховые расходы	общезаводские расходы
Костюм	500	520	2480	12	14	9
Куртка	600	660	1240	10	12	8
Брюки	800	776	560	9	10	6

№ 11

Товарооборот продовольственного магазина в отчетном периоде – 160 млн. рублей в текущих ценах, а численность продавцов – 22 человека. Выработка на одного продавца в базисном периоде составила 7 млн. рублей. Цены в отчетном периоде по сравнению с базисным увеличились на 8%. Определите изменение выработки в отчетном периоде по сравнению с базисным.

№ 12

Определите изменение производительности труда в объединении, используя данные следующей таблицы:

Филиал объединения	Изменения производительности труда в отчетном периоде по сравнению с базисным, %	Численность работающих в отчетном периоде, чел.
I	+ 3,5	5920
II	– 8,3	790
III	+ 6,0	1260
IV	Без изменений	330

№ 13

Определите изменение производительности общественного труда за период, если произведенный национальный доход в текущих ценах увеличился с 131480 до 420200 млрд. рублей (рост цен за период составил 320%), а численность трудоспособного населения, занятого в производстве национального дохода, сократилась с 70,85 до 68,48 млн. человек.

№ 14

Валовой общественный продукт, произведенный в сфере материального производства и выраженный в сопоставимых ценах, увеличился за период с 84 до 110 млрд. рублей. Численность занятых в экономике за этот период снизилась на 5%, а доля занятых в материальном производстве сократилась с 75 до 62%. Определите, как изменилась производительность труда в материальном производстве.

№ 15

Используя данные таблицы, определите двумя способами изменение дневной и годовой выработки рабочих:

Показатель	Базисный год	Отчетный год
Часовая выработка, руб.	1000	
Фактическая продолжительность рабочего дня, ч	7,5	7,2
Число рабочих дней, отработанных за год одним среднесписочным рабочим	220	225

Часовая выработка отчетного периода на 15% больше, чем в базисном году.

№ 16

Используя данные таблицы, определите изменение производительности труда по показателям часовой, дневной и годовой выработки. Сделайте выводы.

Показатель	Базисный год	Отчетный год
Нормативно-чистая продукция в	264,5	273,3

сопоставимых ценах, млн. руб.		
Среднесписочная численность рабочих, чел.	860	870
Средняя продолжительность рабочего года, дни	230,3	233,9
Средняя продолжительность рабочего дня, ч	7,62	7,67

№ 17

Цех специализируется на производстве изделия, полная фактическая трудоемкость единицы которого составила в базисном периоде 9 чел.-ч.

Определите, как изменилась производительность труда в отчетном периоде по сравнению с базисным, если известно: фактически за месяц было изготовлено 10 тыс. изделий; нормативная технологическая трудоемкость фактического выпуска была равна 80 тыс. нормо-часов, а процент выполнения норм основными рабочими – 106%.

В цехе работают 6 вспомогательных рабочих, половина которых отработала полный месяц (21 восьмичасовую смену), а остальные отработали по 15 восьмичасовых смен.

Штатным расписанием в цехе предусмотрены 4 должности руководителей и специалистов, один из которых в отчетном месяце находился в отпуске, а остальные отработали полный месяц. Фактические трудозатраты работников заводоуправления, относимые на продукцию цеха, составили 15% от фактических затрат труда руководителей и специалистов цеха.

№ 18

Предприятие увеличило объем производства по сравнению с базисным периодом на 2%. Базисная и фактическая численность работающих представлена в таблице:

Подразделения предприятия	Численность работающих, чел.	
	Базисный период	Отчетный период
Основные цехи	500	510
Ремонтный цех	50	55
Складские и транспортные службы	80	100
Другие вспомогательные цехи	250	245
Прочие службы	220	220

Определите, как изменилась производительность труда в целом по предприятию. Как изменилась бы производительность труда на предприятии, если во всех цехах, имеющих абсолютное превышение численности по сравнению с базисным периодом, численность сохранилась бы на базисном уровне?

№ 19

По данным Росстата о квинтильном распределении общего объема денежных доходов населения в России (в %), постройте кривые Лоренца за 1990 и 2007 гг., сделайте выводы:

	1990	2000	2005	2007
Денежные доходы – всего	100	100	100	100
В том числе по 20%-ным группам населения:				
первая (с наименьшим доходом)	9,8	5,9	5,4	5,1
вторая	14,9	10,4	10,1	9,8
третья	18,8	15,4	15,1	14,8
четвертая	23,8	21,9	22,7	22,5
пятая (с наибольшими доходами)	32,7	46,7	46,7	47,8

№ 20

Денежная начисленная заработная плата работающих по найму в начале периода составляла 15800 руб./мес., а в конце периода – 16200 руб./мес.

Структура потребления потребительских товаров и услуг и динамика цен на их укрупненные группы в течение периода представлены в таблице:

Товары и услуги	Индекс изменения цен за период	Доля в общем объеме потребления, %
1. Продукты питания	1,25	65
2. Одежда и обувь	1,30	12
3. Предметы длительного пользования	0,80	7
4. Жилищные и коммунальные услуги	1,40	10
5. Прочие товары и услуги	0,90	6

НДФЛ составлял 13% начисленной денежной заработной платы.

Определите:

- 1) уровни располагаемой денежной заработной платы в начале и конце периода;
- 2) уровни реальной располагаемой заработной платы в начале и конце периода;
- 3) изменение реальной располагаемой заработной платы за период (двумя способами).

№ 21

Редактору районной газеты, отработавшему полное рабочее время, за январь 2010 г. начислена заработная плата на сумму 18750 рублей. 16 января был выдан плановый аванс в размере 7000 рублей. Работник не относится к льготным категориям по налогообложению НДФЛ, имеет двоих несовершеннолетних детей и является членом профсоюза журналистов. Определите:

- 1) размер удержанного за январь НДФЛ;
- 2) заработную плату, причитающуюся к выплате за январь, и сумму к выдаче в день, установленный для выплаты заработной платы (1-го числа следующего месяца);
- 3) размеры общей, располагаемой, номинальной и реальной заработной платы работника, если цены на потребительские товары и услуги за рассматриваемый период увеличились на 3%.

№ 22

Рассчитайте заработок врача-рентгенолога районной областной больницы, тарифицируемого по 14-му разряду ЕТС, отработавшего за месяц 16 рабочих дней (количество рабочих дней по графику в данном месяце – 22) и получающего доплату за неблагоприятные условия труда в размере 30% основного заработка. Тарифная ставка 1-го разряда составляет 4330 рублей.

**Единая тарифная сетка по оплате труда работников
организаций бюджетной сферы**

Разряды оплаты труда	1	2	3	4	5	6	7	8	9
Тарифные коэффициенты	1,00	1,11	1,23	1,36	1,51	1,67	1,84	2,02	2,22
Разряды оплаты труда	10	11	12	13	14	15	16	17	18
Тарифные коэффициенты	2,44	2,68	2,89	3,12	3,36	3,62	3,9	4,2	4,5

№ 23

Ведущему инженеру предприятия ЖКХ, труд которого оплачивался по 15-му разряду ЕТС, в связи с переводом отраслей бюджетной сферы на новые условия оплаты труда был установлен 3-й квалификационный уровень 4-й профессионально-квалификационной группы с окладом 21000 рублей. В соответствии с положением о премировании за индивидуальные и коллективные результаты работы ему начислена квартальная премия в размере 110% основного заработка.

Рассчитайте заработок ведущего инженера, отработавшего в данном месяце 19 дней при норме рабочего времени 21 день.

№ 24

Для оплаты труда рабочих предприятий применяется следующая тарифная сетка:

Разряды	I	II	III	IV	V	VI
Тарифные коэффициенты	1,0	1,08	1,2	1,35	1,55	1,8

Часовая тарифная ставка I разряда, установленная в коллективном договоре предприятия, составляет 54 рубля.

Определите сделные расценки за обработанные детали и общий заработок рабочего за смену, если известно, что он обработал за смену 6 деталей «А» (норма времени на деталь – 36 мин, работа VI разряда), 5 деталей «Б» (норма времени – 1,5 часа, работа V разряда) и 18 деталей «В» (норма выработки – 4 детали в час, работа IV разряда).

№ 25

На сборочном участке цеха применяется сделно-премиальная система оплаты труда. Премирование производится за сдачу собранных приборов в ОТК с первого предъявления с использованием следующей шкалы премирования:

Процент сдачи приборов в ОТК с первого предъявления	Процент премии к основному заработку
100	30
97–99	25
92–96	15
85–91	10
< 85	–

Определите недельный заработок сборщика приборов VI разряда, если известно:

1) в течение недели им было собрано 90 приборов (норма времени на сборку одного прибора – 45 мин, разряд работы совпадал с разрядом рабочего);

2) с первого предъявления было принято 84 прибора;

3) Для оплаты труда рабочих предприятий применяется следующая тарифная сетка:

Разряды	I	II	III	IV	V	VI
Тарифные коэффициенты	1,0	1,08	1,2	1,35	1,55	1,8

Часовая тарифная ставка I разряда, установленная в коллективном договоре предприятия, составляет 54 рубля.

№ 26

Токарь, оплачиваемый сделно, отработал за месяц 22 восьмичасовые смены и выполнил следующие работы:

Наименование работ	Количество обработанных деталей, шт.	Норма времени на обработку одной детали, час	Сдельная расценка за обработку одной детали, руб.
Обточка болта М-16	380	0,15	19,8
Обточка болта М-24	360	0,2	20,6
Обточка ступенчатого валика	170	0,3	27,0
Обточка конического валика	160	0,25	25,0

Определите:

- 1) сдельный заработок рабочего;
- 2) процент выполнения норм;
- 3) среднюю часовую ставку, соответствующую разряду выполняемых работ.

№ 27

Рабочему установлена норма выработки – 3 изделия в час. Отработав за месяц 170 часов, он изготовил 650 изделий. Часовая тарифная ставка, соответствующая разряду выполняемой работы, равна 108 рублям.

Сдельная расценка за изготавливаемые изделия увеличивается при перевыполнении норм выработки в пределах 10% на 15%, при перевыполнении в пределах от 10,1 до 20% – на 40% и при перевыполнении более чем на 20,0% – на 60%.

Определите заработок рабочего за месяц и охарактеризуйте применяемую систему оплаты труда.

№ 28

Определите месячные заработки рабочих, оплачиваемых по трем вариантам косвенной сдельной системы:

1. Оклад рабочего-наладчика составляет 17500 рублей в месяц. Норма (план) выработки участка – 1150 единиц, фактически изготовлено 1348 единиц продукции.

2. Часовая тарифная ставка наладчика составляет 97,2 рубля. Количество обслуживаемых основных рабочих – 7 человек. Они за месяц изготовили продукции на 1640 человеко-часов.

3. Заработок работника вспомогательного производства составляет 3% от фонда оплаты труда работников основного производства. В рассматриваемом месяце ФОТ основных рабочих составил 815000 рублей.

№ 29

При сборке агрегата бригадой сборщиков выполняются три операции. Трудоемкость первой операции – 20 нормо-ч IV разряда, трудоемкость второй операции – 10 нормо-ч V разряда, трудоемкость третьей операции – 6 нормо-ч III разряда.

Определите общий заработок бригады сборщиков, если известно, что собрано 18 агрегатов, что составило 114% по отношению к установленному заданию. За выполнение задания бригада премируется в размере 50% основного заработка, а за каждый процент перевыполнения задания – в размере 2%. Для оплаты труда рабочих предприятий применяется следующая тарифная сетка:

Разряды	I	II	III	IV	V	VI
Тарифные коэффициенты	1,0	1,08	1,2	1,35	1,55	1,8

Часовая тарифная ставка I разряда, установленная в коллективном договоре предприятия, составляет 54 рубля.

№ 30

По условиям контракта наладчик компьютерных сетей имеет гарантированный оклад 25000 рублей. Переменная часть заработка при условии выполнения заказов в срок и без рекламаций от заказчиков определяется в процентах от стоимости выполненных работ: до 50000 рублей – 10%, от 50000,1 до 80000 рублей – 15%, свыше 80000,1 рублей – 20% стоимости работ. За месяц наладчик выполнил работы на 98800 рублей.

Определите месячный заработок наладчика в двух вариантах, построив простую и прогрессивную шкалы оплаты.

№ 31

Составьте нормативный баланс рабочего дня, если по нормативам установлено $T_{пз} = 18$ минут на восьмичасовую смену, $T_{орм} = 25$ минут на смену, $T_{отл} = 5\%$ оперативного времени.

№ 32

На основе данных фотографии рабочего времени (ФРВ) получен следующий баланс его затрат на 8-часовую смену (в минутах):

- оперативное время ($T_{оп}$) = 325;
- подготовительно-заключительное время ($T_{пз}$) = 15;
- время на обслуживание рабочего места ($T_{орм}$) = 35;
- время на отдых и личные надобности ($T_{отл}$) = 45;
- перерывы, предусмотренные технологией ($T_{пт}$) = 20;
- перерывы, связанные с нарушением трудовой дисциплины ($T_{пнд}$) = 40.

Определите возможный прирост производительности труда при сокращении прямых потерь рабочего времени наполовину.

№ 33

На основе приведенных ниже данных определите, как изменился уровень организации труда на предприятии и какое это оказало воздействие на производительность труда.

Показатели	Базисный год	Отчетный год
Совокупный потенциальный фонд рабочего времени, чел.ч	896 650	932 516
Фактически отработано, чел.-ч	798 020	857 914

№ 34

Трудоемкости взаимосвязанных операций на 6 рабочих местах 0,75; 1,75; 1,0; 0,5; 0,25; 1,25.

Определите явочную численность рабочих по каждому месту и в целом, если в час запускается 380 деталей.

№ 35

Определите уровень организации труда на предприятии, если численность всех работающих – 2000 человек, число дней в году – 365, продолжительность рабочего дня – 8 часов, сумма целодневных нерезервообразующих неявок 265000 человеко-дней, внутрисменных нерезервообразующих – 47000 человеко-часов, отработанное время составляет 3360000 человеко-часов.

ПОКАЗАТЕЛИ И КРИТЕРИИ ОЦЕНИВАНИЯ ПЛАНИРУЕМЫХ РЕЗУЛЬТАТОВ ОСВОЕНИЯ КОМПЕТЕНЦИЙ И РЕЗУЛЬТАТОВ ОБУЧЕНИЯ, ШКАЛА ОЦЕНИВАНИЯ

Шкала оценивания		Формируемые компетенции	Индикатор достижения компетенции	Критерии оценивания	Уровень освоения компетенций
85 – 100 баллов	«отлично»	ПК-1. Способен осуществлять сбор информации о потребностях организации в персонале	ПК-1.4. Осуществляет информирование и консультирование руководителей подразделений и организации по вопросам рынка труда в части обеспечения персоналом	Знает верно и в полном объеме: базовые основы информатики, структурное построение информационных систем и особенности работы с ними Умеет верно и в полном объеме: вносить корректирующие сведения в требования к кандидатам на вакантные должности (профессии, специальности)	Продвинутый
		ПК-9. Способен осуществлять деятельность по организации труда персонала	ПК-9.2. Внедряет системы организации и нормирования труда персонала с определением трудоемкости, нормативной численности, графика работ и условий оплаты труда персонала	Знает верно и в полном объеме: системы, методы и формы материального и нематериального стимулирования труда персонала; порядок тарификации работ и рабочих, установления должностных окладов, доплат, надбавок и коэффициентов к заработной плате, расчета стимулирующих выплат; методы определения численности работников; Тарифно-квалификационные справочники работ и профессий рабочих и квалификационные характеристики должностей служащих; кадровую политику и стратегию организации; трудовое законодательство и иные акты, содержащие нормы трудового права Умеет верно и в полном объеме: разрабатывать концепцию построения мотивационных программ работников в соответствии с целями организации	
70 – 84 баллов	«хорошо»	ПК-1. Способен осуществлять сбор информации о потребностях организации в персонале	ПК-1.4. Осуществляет информирование и консультирование руководителей подразделений и организации по вопросам рынка труда в части обеспечения персоналом	Знает с незначительными замечаниями: базовые основы информатики, структурное построение информационных систем и особенности работы с ними Умеет с незначительными замечаниями: вносить корректирующие сведения в требования к кандидатам на вакантные должности (профессии,	Повышенный

				специальности)	
		ПК-9. Способен осуществлять деятельность по организации труда персонала	ПК-9.2. Внедряет системы организации и нормирования труда персонала с определением трудоемкости, нормативной численности, графика работ и условий оплаты труда персонала	Знает с незначительными замечаниями: системы, методы и формы материального и нематериального стимулирования труда персонала; порядок тарификации работ и рабочих, установления должностных окладов, доплат, надбавок и коэффициентов к заработной плате, расчета стимулирующих выплат; методы определения численности работников; Тарифно-квалификационные справочники работ и профессий рабочих и квалификационные характеристики должностей служащих; кадровую политику и стратегию организации; трудовое законодательство и иные акты, содержащие нормы трудового права Умеет с незначительными замечаниями: разрабатывать концепцию построения мотивационных программ работников в соответствии с целями организации	
50 – 69 баллов	«удовлетворительно»	ПК-1. Способен осуществлять сбор информации о потребностях организации в персонале	ПК-1.4. Осуществляет информирование и консультирование руководителей подразделений и организации по вопросам рынка труда в части обеспечения персоналом	Знает на базовом уровне, с ошибками: базовые основы информатики, структурное построение информационных систем и особенности работы с ними Умеет на базовом уровне, с ошибками: вносить корректирующие сведения в требования к кандидатам на вакантные должности (профессии, специальности)	Базовый
		ПК-9. Способен осуществлять деятельность по организации труда персонала	ПК-9.2. Внедряет системы организации и нормирования труда персонала с определением трудоемкости, нормативной численности, графика работ и условий оплаты труда персонала	Знает на базовом уровне, с ошибками: системы, методы и формы материального и нематериального стимулирования труда персонала; порядок тарификации работ и рабочих, установления должностных окладов, доплат, надбавок и коэффициентов к заработной плате, расчета стимулирующих выплат; методы определения численности работников; Тарифно-квалификационные справочники работ и профессий рабочих и квалификационные характеристики должностей служащих; кадровую политику и стратегию организации;	

				<p>трудовое законодательство и иные акты, содержащие нормы трудового права</p> <p>Умеет на базовом уровне, с ошибками: разрабатывать концепцию построения мотивационных программ работников в соответствии с целями организации</p>	
<p>менее 50 баллов</p>	<p>«неудовлетворительно»</p>	<p>ПК-1. Способен осуществлять сбор информации о потребностях организации в персонале</p>	<p>ПК-1.4. Осуществляет информирование и консультирование руководителей подразделений и организации по вопросам рынка труда в части обеспечения персоналом</p>	<p>Не знает на базовом уровне: базовые основы информатики, структурное построение информационных систем и особенности работы с ними</p> <p>Не умеет на базовом уровне: вносить корректирующие сведения в требования к кандидатам на вакантные должности (профессии, специальности)</p>	<p>Компетенции не сформированы</p>
		<p>ПК-9. Способен осуществлять деятельность по организации труда персонала</p>	<p>ПК-9.2. Внедряет системы организации и нормирования труда персонала с определением трудоемкости, нормативной численности, графика работ и условий оплаты труда персонала</p>	<p>Не знает на базовом уровне: системы, методы и формы материального и нематериального стимулирования труда персонала; порядок тарификации работ и рабочих, установления должностных окладов, доплат, надбавок и коэффициентов к заработной плате, расчета стимулирующих выплат; методы определения численности работников; Тарифно-квалификационные справочники работ и профессий рабочих и квалификационные характеристики должностей служащих; кадровую политику и стратегию организации; трудовое законодательство и иные акты, содержащие нормы трудового права</p> <p>Не умеет на базовом уровне: разрабатывать концепцию построения мотивационных программ работников в соответствии с целями организации</p>	