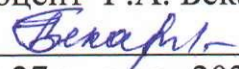


**ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«КАБАРДИНО-БАЛКАРСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ
АГРАРНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ ИМЕНИ В.М. КОКОВА»**

**Факультет экономики и управления
Кафедра «Экономика»**

УТВЕРЖДАЮ
Декан факультета
доцент Г.А. Бекаров

« 27 » мая 2025 г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Б1.О.09 Экономика труда

Направление подготовки – **38.03.01 Экономика**

Направленность – **Экономика, бухгалтерский учет и финансы в АПК**

Квалификация выпускника – **бакалавр**

Программа подготовки – **бакалавриат**

Курс обучения **1(1,1)**

Семестр **2(1,2)**

Форма обучения **очная (очно-заочная, заочная)**

Рабочая программа дисциплины Б1.О.09 «**Экономика труда**» составлена в соответствии с требованиями Федерального государственного образовательного стандарта высшего образования - бакалавриат по направлению подготовки 38.03.01 Экономика утвержденного приказом Минобрнауки России от 12 августа 2020 г. № 954 (далее – ФГОС ВО) и рабочего учебного плана подготовки бакалавров по данному направлению.

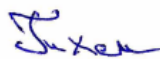
Составитель рабочей программы



к.э.н., доцент _____ Г.А. Бекаров

Рабочая программа рассмотрена на заседании кафедры «Экономика»
протокол от «22» мая 2025 г. № 10

Заведующий кафедрой,



к.э.н., доцент _____ С.М. Тхамокова

Одобрено методической комиссией факультета «Экономика и управление»

Протокол от «23» мая 2025 г. №9

Председатель МК факультета «Экономика и управление»



к.э.н., доцент _____ Г.А. Бекаров

Согласовано:



Директор научной библиотеки _____ И.А. Шогенова

«22» мая 2025 г.

1. Цели и задачи дисциплины

Цель дисциплины повышение уровня профессионально-экономической и гуманитарной подготовки студентов – экономистов в сфере социально-трудовых отношений, на основе формирования системы знаний и умений в области современной экономической теории труда и функционирования рынка труда.

Задачи дисциплины:

- расширение теоретико-методических познаний и практических навыков студентов в области экономики труда;
- формировать у студентов знания основ теории, раскрывающей экономическую сущность, виды, методы измерения и факторы роста производительности труда;
- концепций и моделей организации заработной платы и использования рабочей силы в объеме, необходимом для формирования правильного понимания проблем в области производительности, организации оплаты труда и занятости и путей их решения;
- дать слушателям (студентам) знания и практические навыки в оценке труда, определении категорий работников, обосновании форм и систем оплаты труда, формировании фондов заработной платы и планировании трудовых показателей; в разработке мер по обеспечению занятости;
- выработать у студентов навыки в решении задач по определению трудовых показателей и оценке эффективности использования труда;
- развить у слушателей (студентов) мышление, необходимое для правильного понимания процессов, протекающих в сфере труда и занятости и применения полученных знаний в практической деятельности.

2. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю), соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы.

Коды компетенций	Наименование компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенции	Результаты обучения по дисциплине
УК-6	Способен управлять своим временем, выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни	ИД-1 УК-6 Применяет знание о своих ресурсах и их пределах (личностных, ситуативных, временных и т.д.), для успешного выполнения порученной работы	Знать: Основные формы организации труда на производстве, методику нормирования труда, нормативную базу организации труда на производстве Уметь: Выявлять проблемы экономического характера при анализе конкретных ситуаций, предлагать способы их решения с учетом критериев социально-экономической эффективности. Владеть: Рациональным выбором организации труда на предприятии в рамках действующего законодательства и отраслевых регламентов.
		ИД-2 УК-6 Понимает важность планирования перспективных целей собственной деятельности с учетом условий, средств, личностных возможностей, этапов карьерного роста, временной перспективы	Знать: Основные законы, раскрывающие экономическую природу производительности и заработной платы. Закономерности развития теории функционирования и регулирования труда. Уметь: Формировать перспективные цели собственной деятельности в соответствии с личными возможностями, этапами карьерного роста и пер-

		развития деятельности и требований рынка труда	спективами развития организации и рынка труда. Владеть: Методологией экономического исследования. Современными методами сбора, обработки и анализа экономических и социальных данных. Современными методиками расчета и анализа социально-экономических показателей, характеризующих экономические процессы и явления на микро- и макроуровне и их влияния на характеристики трудовых ресурсов.
		ИД-Зук-6 Реализует намеченные цели деятельности с учетом условий, средств, личностных возможностей, этапов карьерного роста, временной перспективы развития деятельности и требований рынка труда.	Знать: Принципы анализа и интерпретации данных отечественной и зарубежной статистики о параметрах временных изменений рынка труда. Уметь: Используя принципы анализа и интерпретации данных отечественной и зарубежной статистики о рынке труда, делать выводы и обобщать общие тенденции на рынке труда РФ и мира. Владеть: Навыками выявления тенденций изменения показателей характеризующих отечественный и зарубежный рынок труда и на той основе формировать личностные карьерные цели.

3. Место дисциплины в структуре ОПОП

Дисциплина «Экономика труда» входит в обязательную часть Блока 1 «Дисциплины (модули)», включенных в учебный план направления подготовки 38.03.01 Экономика, направленность «Экономика, бухгалтерский учет и финансы в АПК».

4. Объем дисциплины (модуля) в зачетных единицах и в академических часах выделенных на контактную работу обучающихся с преподавателем (по видам учебных занятий) и на самостоятельную работу обучающихся

Учебные занятия	Очная форма обучения	Очно-заочная форма обучения	Зочная форма обучения
	семестр	семестр	семестр
	2	1	2
	З.е., часов	З.е., часов	З.е., часов
1. Контактная работа, в том числе	2,42/87	1,83/66	0,44/16
Лекции	36(8)*	18(6)*	2(2)*
Практические (семинарские) занятия	36(8)*	36(6)*	6(6)*
групповые консультации	3	3	3
контрольные балльно-рейтинговые мероприятия	3	-	-
Промежуточная аттестация: экзамен	9	9	5
2. Самостоятельная работа в том числе:	1,58/57	2,17/78	3,56/128
самостоятельное изучение отдельных тем модуля	30	51	124
подготовка к промежуточной аттестации	27	27	4
Общая трудоемкость	4/144	4/144	4/144

(*)* - занятия, проводимые в интерактивных формах.

4.1.Содержание дисциплины (модуля) структурированное по темам (разделам) с указанием отведенных на них количества часов и видов учебных занятий (очная форма обучения)

№ п/п	Разделы дисциплины (название модуля)	Аудиторные занятия		Самост. работы
		Лекции	Практ. занятия	Сам. изуч. отд. тем
1	Экономика труда как научная дисциплина.	2	2	3
2	Социально-экономическая роль труда	4	4	3
3	Эффективность труда и ее показатели.	4(2)*	4(2)*	3
4	Трудовой процесс на предприятиях.	4	4	3
5	Направление организации труда	2	2	3
6	Организация нормирования труда	4(2)*	4(2)*	3
7	Организация заработной платы	4 (2)*	4 (2)*	3
8	Кадровое обеспечения предприятия	4 (2)*	4 (2)*	3
9	Совершенствование организации труда	4	4	3
10	Социальное развитие трудовых коллективов	4	4	3
ИТОГО		36(8)*	36(8)*	30

(*)* - занятия, проводимые в интерактивных формах.

4.2.Содержание дисциплины (модуля) структурированное по темам (разделам) с указанием отведенных на них количества часов и видов учебных занятий (очно-заочная форма обучения)

№ п/п	Разделы дисциплины (название модуля)	Аудиторные занятия		Самост. работы
		Лекции	Практ. занятия	Сам. изуч. отд. тем
1	Экономика труда как научная дисциплина.	1	4	5
2	Социально-экономическая роль труда	1	4	6
3	Эффективность труда и ее показатели.	2 (2)*	4	2
4	Трудовой процесс на предприятиях.	2 (2)*	4	6
5	Направление организации труда	2	2(2)*	6
6	Организация нормирования труда	2	4(2)*	6
7	Организация заработной платы	2(2)*	4(2)*	4
8	Кадровое обеспечения предприятия	2	4	6
9	Совершенствование организации труда	2	4	4
10	Социальное развитие трудовых коллективов	2	2	6
ИТОГО		18 (6)*	36 (6)*	51

(*)* - занятия, проводимые в интерактивных формах.

4.2.Содержание дисциплины (модуля) структурированное по темам (разделам) с указанием отведенных на них количества часов и видов учебных занятий (заочная форма обучения)

№ п/п	Разделы дисциплины (название модуля)	Аудиторные занятия		Самост. работы
		Лекции	Практ. занятия	Сам. изуч. отд. тем
1	Экономика труда как научная дисциплина.	1(1*)		12
2	Социально-экономическая роль труда	1(1*)		12

3	Эффективность труда и ее показатели.		1(1*)	12
4	Трудовой процесс на предприятиях.		1(1*)	12
5	Направление организации труда		1(1*)	12
6	Организация нормирования труда		1(1*)	12
7	Организация заработной платы		1(1*)	12
8	Кадровое обеспечения предприятия		1(1*)	12
9	Совершенствование организации труда			12
10	Социальное развитие трудовых коллективов			16
	ИТОГО	2 (2)*	6 (6)*	124

(*) - занятия, проводимые в интерактивных формах.

4.4. Содержание разделов дисциплины

4.3.1 Лекции

№ п/п	Наименование темы дисциплины	содержание лекции	Трудоемкость час.		
			очно	очно-заочно	заочно
1.	Экономика труда как научная дисциплина.	Предмет курса, его место и роль в системе экономических наук. Структура наук о труде. Макро- и микро-экономика как теоретическая база для изучения теоретических основ экономики труда. Методы изучения теоретических основ экономики труда. Объект экономики труда. Экономика труда – сущность и содержание. Человек - важнейший экономический ресурс общества. Человеческий фактор производства. Экономика и труд – интеграция в единое понятие. Социально-экономическая структура экономики труда: организация, интенсивность, напряженность, тяжесть, профессионализм, компетентность, производительность, эффективность труда, управление трудом, качество трудовой жизни, рабочей среды и труда.	2	1	1(1*)
2	Социально-экономическая роль труда	Труд - понятие и его стороны, социально-экономическая сущность. Роль труда в развитии человека и общества. Его основные функции: физиологическая, психологическая, социальная, экономическая. Генезис понятий «рабочая сила», «трудовые ресурсы», «трудовой потенциал», «персонал», «человеческие ресурсы», «человеческий капитал». Изменение подходов к определению роли живого труда в экономике. Труд как социально-экономическая система. Характеристика основных понятий, связанных с трудом (труд как таковой, предмет, средства, содержание, содержательность, характер и условия труда, др.). Формы проявления труда: биологическая, организационно-технологическая, социальная. Труд как фактор производства и как объект продажи на рынке труда. Взаимосвязь понятий «труд», «рабочая сила», «экономически активное население». Стоимость труда. Труд как процесс. Трудовая деятельность - понятие и характеристика основных форм: трудовое занятие, ремесло, профессиональный труд, профессиональная деятельность. Виды труда. Труд как объект государственной политики.	4	1	1(1*)

		Теоретические подходы к экономике труда: неоклассический, кейнсианский, маржиналистский, марксистский, технократический, институциональный. Развитие науки о труде в мире и в России, теоретические взгляды Ф. Тейлора, А. Файоля, Г. Эмерсона, Ф. и Л. Гилбретов, Г. Форда, Э. Мэйо, Ж. Фридмана, А. Маслоу, А.К. Гастева, П.М. Керженцева, О.А. Ерманского, С.Г. Струмилина, А.В. Чаянова и др. Основные теории и концепции современной экономики труда.			
3	Эффективность труда и ее показатели.	Эффективность трудовой деятельности как основной фактор развития экономики, ее конкурентоспособности и качества жизни населения. Производительность труда и уровень жизни населения. Дифференциация доходов, проблема бедности и эффективность труда. Составляющие эффективности. Производительность труда: понятие, место в системе показателей эффективности производства (деятельности). Соотношение категорий «производительность труда» и «производительная сила труда». Производительность труда как интегральный показатель эффективности хозяйственной деятельности. Теории производительности труда. Общая и частная производительность труда. Производительность общественного труда, локальная и индивидуальная производительность труда. Циклические изменения производительности и эффективности. Производительность и эффективность труда. Затраты труда. Интенсивность и напряженность труда. Трудоемкость. Средний продукт труда. Предельный продукт труда. Предельная производительность труда и спрос на труд. Методы измерения уровня и динамики производительности труда. Показатели производительности труда и предъявляемые к ним требования. Разновидности выработки и трудоемкости продукции как показателей производительности труда и их экономическая характеристика. Источники, определяющие уровень и динамику производительности. Условия роста производительности труда и их классификация. Факторы и резервы роста производительности труда и их классификация. Управление повышением производительности труда. Пути государственного воздействия на динамику общественного производительности труда. Влияние экономической, финансовой, налоговой и социальной политики государства на проявление факторов, влияющих на уровень и динамику производительности труда. Производительность труда и демографические тенденции в стране. Изменение возрастной структуры населения и динамика трудоотдачи. Занятость и производительность труда: механизм зависимости.	4(2)*	2(2)*	
4	Трудовой процесс на предприятиях.	Трудовые ресурсы как основа трудового потенциала. Воспроизводство трудовых ресурсов и рабочей силы как система экономических отношений по поводу их формирования, распределения и использования. Минимальные и предельные издержки на рабочую силу. Население как субъект и объект общественного производства. Закономерности развития населения и экономики. Движение населения и его виды: естествен-	4	2(2)*	

		ное, механическое, социальное. Особенности влияния различных видов движения населения на воспроизводство трудового потенциала. Современная демографическая ситуация в России, ее особенности и перспективы изменения. Демографическая и миграционная политика государства, ее цели и направления. Теоретические основы разработки демографической политики. Приоритетные направления и меры демографической и миграционной политики в современной России. Стоимостная оценка мер демографической и миграционной политики, формирование средств на ее осуществление. Зарубежный опыт разработки и реализации мер демографической и миграционной политики. Семья как социальная и экономическая ячейка общества, ее роль в формировании трудового потенциала. Изменение функций семьи в обществе. Понятие трудоспособности и трудоспособного возраста. Границы трудоспособного возраста и факторы, влияющие на их законодательное установление. Ресурсы рабочего времени. Фонд рабочего времени общества и нормы, определяющие его величину в экономике. Рабочее и свободное время. Использование фонда рабочего времени. Баланс труда и его характеристика. Значение баланса трудовых ресурсов в обеспечении народного хозяйства рабочей силой. Территориальные и отраслевые балансы трудовых ресурсов. Порядок и методы расчета основных показателей сводного баланса трудовых ресурсов и пути совершенствования методики его разработки в условиях рынка. Условия эффективной реализации трудового потенциала общества.			
5	Направление организации труда.	Общественная организация труда, ее сущность и элементы: воспроизводство рабочей силы, формы и методы привлечения людей к труду, распределение общественного продукта и предметов личного потребления, общественное разделение и кооперация труда. Объективные и субъективные стороны общественной организации труда. Производственно-техническая и социально-экономическая характеристика общественной организации труда. Принципы организации общественного труда. Законы экономики труда: редукции труда, роста производительности труда, перемены труда, воспроизводства рабочей силы. Понятие и содержание общественного разделения и кооперации труда, характерные тенденции их развития. Понятие социально-трудовых отношений. Система социально-трудовых отношений, ее структура: субъекты, уровни, принципы и механизмы реализации. Основные характеристики субъектов социально-трудовых отношений: наемных работников и работодателей в условиях рыночной экономики. Типы социально-трудовых отношений и принципы, их определяющие. Эволюция общественной организации труда и социально-трудовых отношений в разных моделях управления экономикой. Рыночная система общественной	2	2	

		организации труда.			
6	Организация нормирования труда.	Понятие, виды и методы нормирования труда. Нормирование труда - многоаспектная деятельность, цель которой - определение необходимых затрат и результатов труда и соотношения между численностью персонала и количеством единиц оборудования. Научно-обоснованные нормы отражают технические и технологические возможности производства, учитывают особенности применяемых предметов труда, физиологически оправданную интенсивность труда и его нормальные условия. Нормирование труда на предприятии. Основное место в нормированных материалах по труду отводится нормам времени. Нормы времени. Норма выработки. Норма управляемости. Аналитический метод. Хронометраж, фотографии рабочего дня, фотохронометраж.	4(2)*	2	
7	Организация заработной платы.	Организация заработной платы: понятие, принципы и элементы. Структура средств, направленных на потребление. Формирование средств на оплату труда работников частных, акционерных предприятий и бюджетных организаций. Тарифная система оплаты труда, ее назначение и составляющие: тарифные ставки и должностные оклады работников; поощрительные и компенсационные надбавки и доплаты к ставкам и окладам; нормативные документы, определяющие порядок установления работникам тарифных ставок, должностных окладов, надбавок и доплат. Формы оплаты труда работников и их назначение. Повременная и сдельная оплата труда. Их разновидности и условия применения. Премияльная система оплаты труда. Назначение, сущность и виды премий. Нетрадиционные и гибкие методы оплаты труда: бестарифная система, нормативно-долевые способы распределения коллективного заработка между работниками, оплата труда в зависимости от комплексной оценки результатов индивидуального труда, др. Регулирование оплаты труда на принципах социального партнерства: особенности многоуровневого подхода, механизмы обеспечения. Понятие о стоимости и цене рабочей силы. Взаимосвязь категорий «стоимость рабочей силы», «цена рабочей силы» и «зарботной платы». Зарботная плата как цена труда. Роль зарботной платы в колебании спроса и предложения на рынке труда.	4(2)*	2(2)*	
8	Кадровое обеспечения предприятия.	Кадровое обеспечение предпринимательских организаций. Сущность кадрового обеспечения. Формирование требований к потенциальным работникам организации (фирмы). Методы отбора персонала. Заключение трудового договора (контракта). Заключение коллективного договора.	4(2)*	2	
9	Совершенствование организации труда.	Общегосударственное управление трудом: содержание и механизм. Планирование труда. Система трудовых показателей, их учет и использование в системе управления. Анализ, планирование, прогнозирование, моделиро-	4	2	

		вание, учет и контроль трудовых показателей в рыночной экономической системе. Взаимосвязь трудовых показателей с экономическими показателями деятельности организации. Анализ и оценка показателей качества рабочей силы, качества и результатов труда персонала. Оценка эффективности и производительности труда по факторам с использованием показателя экономии численности работников. Анализ показателей условий труда и оценка состояния охраны труда. Планирование важнейших трудовых показателей. Методы расчета необходимой численности рабочих, специалистов и служащих. Способы расчета дополнительной потребности в кадрах. Планирование производительности труда. Планирование средств на оплату труда работников организаций и их подразделений.			
10	Социальное развитие трудовых коллективов.	Социальная структура коллектива - это строение, которое определяется составом и сочетанием в нем различных социальных групп. Функционально - производственная структура. Профессионально - квалификационная структура Демографическая структура коллектива. Национальная структура коллектива. Потребность - первоисточник мотивации, это нужда в том, что необходимо для существования личности, их нормального функционирования Мотивы - это осознанное отношение к своим действиям, поступкам, это внутренне обоснование личности своего поведения, состояние предрасположенности или готовности к определенным действиям. Ценности - это представление человека о значимости для него различных явлений, предметов, о главных целях жизни, труда, а также о средствах достижения целей. Стимулы - это силы, оказывающие внешнее воздействие на человека с целью побудить его к определенному трудовому поведению.	4	2	
		Итого по дисциплине	36(8)*	18(6)*	2(2*)

4.5. Практические занятия

№ п/п	Наименование темы дисциплин	Содержание практических занятий	Трудоемкость час.		
			очно	очно-заочно	заочно
1.	Экономика труда как научная дисциплина.	Практ.зан.1.. Предмет дисциплины «Экономика труда». Практ.зан.2. Социально-экономическая структура экономики труда.	2	2	
			-	2	
2.	Социально-экономическая роль труда	Практ.зан.3. Труд-понятие, его стороны. Практ.зан.4. Виды труда. Теоретические подходы к дисциплине.	2	2	
			2	2	

3.	Эффективность труда и ее показатели.	Практ.зан.5. Понятие эффективности трудовой деятельности. Практ.зан.5*.. Виды производительности труда	2 2(2*)	2 2	1(1*)
4.	Трудовой процесс на предприятиях.	Практ.зан.6. Трудовые ресурсы как основа трудового потенциала. Практ.зан.7. Население как субъект и объект общественного производства.	2 2	2 2	1(1*)
5.	Направление организации труда	Практ.зан.8*. Общественная организация труда, ее сущность и элементы	2	2(2)*	1(1*)
6.	Организация нормирования труда	Практ.зан.9. Понятие, виды и методы нормирования труда. Практ.зан.10*. Нормирование труда на предприятии.	2 2(2)*	2 2(2)*	1(1*)
7.	Организация заработной платы	Практ.зан.11. Организация заработной платы: понятие, принципы и элементы. Практ.зан.12*. Формы оплаты труда работников и их назначение.	2 2(2)*	2 2(2) *	1(1*)
8.	Кадровое обеспечения предприятия	Практ.зан.13. Формы оплаты труда работников и их назначение. Практ.зан.14*. Заключение коллективного договора.	2 2(2)*	2 2	1(1*)
9.	Совершенствование организации труда	Практ.зан.15. Заключение коллективного договора. Практ.зан.16. Анализ показателей условий труда и оценка состояния охраны труда.	2 2	2 2	
10.	Социальное развитие трудовых коллективов	Практ.зан.17. Социальная структура коллектива. Практ.зан.18. Мотивы, ценности, стимулы.	2 2	1 1	
	Итого:		36(8) *	36(6)*	6(6)*

*Занятия, проводимые в интерактивной форме

5. Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине (модулю)

Для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине «Экономика труда» в научной библиотеке университета имеется достаточное количество учебников и учебных пособий. Кроме этого, для полноты обеспечения самостоятельной работы учебно-методической документацией по данной дисциплине разработана для внутривузовского пользования учебно-методическое пособие.

1. Бекаров Г.А. [Электронный ресурс] Учебно-методическое пособие к практическим занятиям и самостоятельной работе по дисциплине «Экономика труда» для студентов направления подготовки 38.03.01 «Экономика» направленность «Экономика, бухгалтерский учет и финансы в АПК» всех форм обучения. Нальчик: КБГАУ, 2018. режим доступа: <http://biblioclub.ru>

На самостоятельную работу при изучении данной дисциплины отводится по очной (очно-заочной, заочной) формам обучения соответственно 57 (78, 128) часа, из них 30(51,

124) часа выделяется на самостоятельное изучение отдельных тем и вопросов. При самостоятельном изучении отдельных вопросов и тем основными видами самостоятельной работы обучающихся являются: проработка учебников, учебных пособий, учебно-методической литературы и информационно-образовательных ресурсов, конспектирование материалов, подготовка к выполнению лабораторных работ, к опросу, тестированию, к контрольным балльно-рейтинговым мероприятиям, подготовка к промежуточной аттестации.

На очной форме обучения контроль самостоятельной работы, чаще всего осуществляется перед началом чтения лекции, проведения практических занятий, во время проведения балльно-рейтинговых контрольных мероприятий и промежуточной аттестации.

На заочной форме обучения, контроль самостоятельной работы осуществляется только во время промежуточной аттестации.

Объем часов выделяемых для подготовки к промежуточной аттестации (27 ч. по очной форме и очно-заочной формам обучения, 4 часа по заочной форме обучения), используется для самостоятельной подготовки обучающихся к экзаменам. Данный этап является завершающим при изучении дисциплины и контроль самостоятельной работы осуществляется на промежуточной аттестации.

Тема и вопросы самостоятельной работы студентов	Объем часов	Перечень учебно-методического обеспечения*	Форма самостоятельной работы и контроля
Экономика труда как научная дисциплина. Роль человека как важнейшего экономического ресурса общества. Основной категориальный аппарат экономики труда.	3 (5,12)	[1,2,3].	Подготовка к балльно-рейтинговым контрольным мероприятиям и к сдаче экзамена. Ответ во время проведения контрольных мероприятий и экзамена
Социально-экономическая роль труда. Какие виды труда Вы можете выделить, в чем их специфика? Каковы основные формы трудовой деятельности?	3(6,12)	[1,2].	Подготовка к балльно-рейтинговым контрольным мероприятиям и к сдаче экзамена. Ответ во время проведения контрольных мероприятий и экзамена
Эффективность труда и ее показатели. Назовите принципы организации труда в обществе. В чем специфика общественной организации труда в рыночной экономической системе? Чем характеризуются объективные и субъективные стороны общественной организации труда?	3(2,12)	[1,2,5].	Подготовка к балльно-рейтинговым контрольным мероприятиям и к сдаче экзамена. Ответ во время проведения контрольных мероприятий и экзамена
Трудовой процесс на предприятиях. Какова роль для современной России международной миграции? Какие показатели используются	3(6,12)	[1,2,3,4].	Подготовка к балльно-рейтинговым контрольным мероприятиям и к сдаче экзамена. Ответ во время проведения кон-

для характеристики трудового потенциала и трудовых ресурсов общества? Каковы условия эффективной реализации трудового потенциала общества?			трольных мероприятий и экзамена
Направление организации труда Как следует изменить систему подготовки, переподготовки и повышения квалификации с учетом новых требований к качеству рабочей силы?	3(6,12)	[1,2,3,4].	Подготовка к балльно-рейтинговым контрольным мероприятиям и к сдаче экзамена. Ответ во время проведения контрольных мероприятий и экзамена
Организация нормирования труда Как государство может воздействовать на динамику общественной производительности труда? Как демографические процессы могут влиять на общественную производительность труда?	3(6,12)	[1,3,4].	Подготовка к балльно-рейтинговым контрольным мероприятиям и к сдаче экзамена. Ответ во время проведения контрольных мероприятий и экзамена
Организация заработной платы Что такое ЕТКС и КСДС? Их содержание? Каковы тенденции развития форм оплаты труда работников? Каковы условия эффективного применения повременной и сдельной форм оплаты труда работников?	3(4,12)	[1,3,4].	Подготовка к балльно-рейтинговым контрольным мероприятиям и к сдаче экзамена. Ответ во время проведения контрольных мероприятий и экзамена
Кадровое обеспечения предприятия Раскройте понятие «профессионализация», ее содержание как социального явления? Назовите основные элементы профессионально-должностного профиля рабочего места.	3(6,12)	[1,2,4].	Подготовка к балльно-рейтинговым контрольным мероприятиям и к сдаче экзамена. Ответ во время проведения контрольных мероприятий и экзамена
Совершенствование организации труда Какие показатели, характеризующие движение, развитие и использование рабочей силы Вам известны? Назовите показатели качества рабочей силы, качества и результатов труда персонала.	3(4,12)	[1,2,3].	Подготовка к балльно-рейтинговым контрольным мероприятиям и к сдаче экзамена. Ответ во время проведения контрольных мероприятий и экзамена

Социальное развитие трудовых коллективов Что представляет собой социальная политика современной организации? В чем проявляется социальная ответственность бизнеса? Какова роль коллективного договора в регулировании социально-трудовых отношений?	3(6,16)	[1,2,4].	Подготовка к балльно-рейтинговым контрольным мероприятиям и к сдаче экзамена. Ответ во время проведения контрольных мероприятий и экзамена
Подготовка к промежуточной аттестации	27(27,4)		ответ на экзамене
ИТОГО	57 (78,128)		

*Перечень учебных материалов представлен в разделе 8

6. Фонд оценочных средств, для проведения текущего и промежуточного контроля обучающихся по дисциплине (модулю)

6.1. Перечень компетенций с указанием этапов их формирования при текущем и промежуточном контроле знаний обучающихся.

№ модуля	Структурированные модули	Коды формируемых компетенций	Этапы формирования компетенции в процессе освоения дисциплины
1.	Экономика труда как научная дисциплина.	УК-6	1-ый рейтинг-контроль. (Рейтинговые контрольные мероприятия (коллоквиумы, тесты))
	Социально-экономическая роль труда		
	Эффективность труда и ее показатели.		
2.	Трудовой процесс на предприятиях.	УК-6	2-ой рейтинг-контроль. (Рейтинговые контрольные мероприятия (коллоквиумы, тесты))
	Направление организации труда		
	Организация нормирования труда		
	Организация заработной платы		
3.	Кадровое обеспечения предприятия	УК-6	3-ий рейтинг контроль. (Рейтинговые контрольные мероприятия (коллоквиумы, тесты) подготовка к выполнению лабораторной работы и их защита)
	Совершенствование организации труда		
	Социальное развитие трудовых коллективов		

6.2. Показатели и критерии оценивания индикаторов достижения компетенций на различных этапах их формирования, шкалы и процедуры оценивания при текущем и промежуточном контроле знаний обучающихся.

Текущий контроль - это непрерывное отслеживание уровня усвоения студентами знаний и формирования умений и навыков а также освоения общекультурных, общепрофессиональных и профессиональных компетенций по дисциплине.

Промежуточный контроль проводится с целью оценки усвоения студентами материала крупного модуля или раздела учебной дисциплины. В течение семестра проводится три таких контрольных мероприятий, согласно календарного учебного графика. Промежуточный контроль – это своего рода микроэкзамен по пройденному материалу учебной дисциплины. Он может проводиться, как в устной, так и в письменной форме, а также в виде тестового контроля.

Оценка знаний студентов осуществляется в баллах с учетом:

- оценки (текущего контроля) за работу в семестре (оценки за выполнение контрольных заданий, за выполнение и успешную защиту лабораторных работ, за активное

участие на семинарских и практических занятиях);

- оценки промежуточных знаний на рейтинговых мероприятиях (тестовые задания и коллоквиум);

Для определения оценки за работу в семестре и оценки промежуточных знаний на рейтинговых мероприятиях содержательная часть рабочей программы четко структурируется на содержательные модули из которых формируется три блока (модуля), с периодами изучения равными периодам проведения рейтинг-контроля.

Таким образом, устанавливается объем дисциплины, подлежащей оценке качества усвоения в рамках блоков. При этом каждая контрольная точка оценивается в 20 баллов, из которых на долю текущего контроля приходится 10 баллов, а остальные 10 баллов студент может получить по результатам промежуточного контроля.

Критериями оценки сформированности компетенций являются уровень освоения обучающимися знаний, умений и навыков, которыми они должны обладать при изучении разделов (модулей) дисциплин.

Согласно этих критериев при разработке шкал оценивания руководствуемся следующим:

15-20 баллов – студент получает при **высоком** уровне овладения компетенциями и освоения знаний, умений и теоретического материала без пробелов; выполнении всех заданий, предусмотренных учебным планом на высоком качественном уровне; сформировании практических навыков, профессионального применения освоенных знаний;

Это позволяет получить студенту «автоматом» (при 55 и более баллов) или на промежуточной аттестации (при 45 и более баллов) оценку «отлично».

10-14 баллов – студент получает при **среднем** уровне овладения компетенциями и освоении знаний, умений и теоретического материала, когда учебные задания не оценены максимальным числом баллов, и в основном сформированы практические навыки.

До 10 баллов – студент получает при **пороговом** уровне овладения компетенциями и частично с пробелом освоении знаний, умений и теоретического материала, некачественном выполнении учебных заданий, либо они оценены числом баллов близким к минимальному, в случаях не сформирования некоторых практических навыков

7. Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине (модулю)

7.1. Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы

Рабочей программой дисциплины «Экономика труда» предусмотрено участие дисциплины в формировании следующих компетенций:

УК-6 Способен управлять своим временем, выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни

В процессе освоения образовательной программы компетенция УК-6 формируются при изучении дисциплин и прохождении практик, в том числе НИР.

Этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы

Код компетенции	Дисциплины, практики, НИР, через которые формируется компетенция (компоненты)		Этапы формирования компетенции в процессе освоения образовательной программы*
УК-6	Б1.О.05	Культура речи и деловое общение	1
	Б1.О.09	Экономика труда	2
	Б1.О.11	Социология	3

	Б1.О.14	Менеджмент	
	Б2.О.04(П)	Производственная практика, научно-исследовательская работа	6
	Б2.В.01(Пд)	Производственная практика, преддипломная	8
	Б3.01(Д)	Подготовка к процедуре защиты и защита выпускной квалификационной работы	

* Этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы определяются семестром изучения дисциплин и прохождения практик.

7.2. Описание показателей индикаторов достижения компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания

Для оценки знаний, умений, навыков и индикаторов достижения компетенций по дисциплине применяется балльно-рейтинговая система контроля и оценки успеваемости студентов. В основу балльно-рейтинговой системы (БРС) положены принципы, в соответствии с которыми формирование рейтинга студента осуществляется в ходе текущего, промежуточного контроля и промежуточной аттестации знаний.

Промежуточная аттестация – экзамен.

При модульной системе основным стимулом к регулярной работе студентов является возможность быть освобожденным от семестрового экзамена (получить их «автоматом»). Для этого студент должен выполнить следующие условия:

- не иметь по промежуточным модулям **0** баллов;
- если студент по итогам текущего рейтинга набрал в семестре **49-54** баллов то он получает, «автоматом» оценку - «**хорошо**», **55** и выше «**отлично**».
- Максимальная сумма баллов, которую студент может набрать за семестр составляет **100** баллов, из которых на текущий и промежуточный контроль отводится **60** баллов. Оставшиеся **40** баллов - это сумма баллов, которую студент может набрать по результатам промежуточной аттестации (экзамен).

Студент, получивший по итогам текущего и промежуточного контроля меньше **45** баллов, не может претендовать на оценку «**отлично**».

Индикаторы достижения компетенций*

Код и наименование индикатора достижения компетенции, этапы освоения	Планируемые результаты обучения	Соответствие уровней освоения компетенции планируемым результатам обучения и критериям их оценивания			
		минимальный	пороговый	средний	высокий
		0-59	60-69	70-84	85-100
		Оценка			
		неудовлетворительно/ не зачтено	удовлетворительно/ зачтено	хорошо/ зачтено	отлично/ зачтено
ИД-1 УК-6 Применяет знание о своих ресурсах и их пределах (личностных, ситуативных, временных и т.д.), для успешного выполнения порученной работы (2- этап)	Знать: Основные формы организации труда на производстве, методику нормирования труда, нормативную базу организации труда на производстве.	Не знает основные формы организации труда на производстве, методику нормирования труда, нормативную базу организации труда на производстве.	Частично знаком с основными формами организации труда на производстве, методикой нормирования труда, нормативной базой организации труда на производстве.	Достаточно полно владеет знаниями об основных формах организации труда на производстве, методике нормирования труда, нормативной базе организации труда на производстве.	В полной мере владеет знаниями основных формах организации труда на производстве, методике нормирования труда, нормативной базе организации труда на производстве.
	Уметь: Выявлять проблемы экономики	не обладает умениями в	Частично обладает умениями в	Умеет фрагментарно выявлять	Умеет выявлять проблемы эко-

Код и наименование индикатора достижения компетенции, этапы освоения	Планируемые результаты обучения	Соответствие уровней освоения компетенции планируемым результатам обучения и критериям их оценивания			
		минимальный	пороговый	средний	высокий
		0-59	60-69	70-84	85-100
		Оценка			
		неудовлетворительно/ не зачтено	удовлетворительно/ зачтено	хорошо/ зачтено	отлично/ зачтено
	ческого характера при анализе конкретных ситуаций, предлагать способы их решения с учетом критериев социально-экономической эффективности.	рамках компетенции	рамках компетенции	проблемы экономического характера при анализе конкретных ситуаций, предлагать способы их решения с учетом критериев социально-экономической эффективности, оценки рисков возможных социально-экономических последствий.	номического характера при анализе конкретных ситуаций, предлагает способы их решения с учетом критериев социально-экономической эффективности, оценки рисков возможных социально-экономических последствий.
	Владеть навыками: Рациональным выбором организации труда на предприятии в рамках действующего законодательства и отраслевых регламентов.	Не владеет рациональным выбором организации труда на предприятии в рамках действующего законодательства и отраслевых регламентов.	Не в полной мере владеет рациональным выбором организации труда на предприятии в рамках действующего законодательства и отраслевых регламентов.	Способен к организации труда на предприятии в рамках действующего законодательства и отраслевых регламентов.	Владеет на высоком уровне рациональным выбором организации труда на предприятии в рамках действующего законодательства и отраслевых регламентов.
ИД-2 УК-6 Понимает важность планирования перспективных целей собственной деятельности с учетом условий, средств, личностных возможностей, этапов карьерного роста, временной перспективы развития деятельности и требований рынка труда (2- этап)	Знать: Основные законы, раскрывающие экономическую природу производительности и заработной платы. Закономерности развития теории функционирования и регулирования труда.	Не овладел общими принципами и законами в рамках компетенции	Частично знает общие принципы и закономерности развития теории функционирования и регулирования труда.	Знает основные законы, раскрывающие экономическую природу производительности и заработной платы. Закономерности развития теории функционирования и регулирования труда.	Знает на достаточно высоком уровне основные законы, раскрывающие экономическую природу производительности и заработной платы. Закономерности развития теории функционирования и регулирования труда.
	Уметь: Формировать перспективные цели собственной деятельности в соответствии с личными возможностями, этапами карьерного роста и перспективами развития организации и рынка труда.	Не обладает навыками формирования перспективных целей собственной деятельности в соответствии с личными возможностями, этапами	Не в полной мере обладает навыками формирования перспективных целей собственной деятельности в соответствии с личными возможностями, этапами карьер-	Имеет представление о процессе формирования перспективных целей собственной деятельности в соответствии с личными возможностями, этапами карьер-	Обладает навыками формирования перспективных целей собственной деятельности в соответствии с личными возможностями, этапами карьерного роста и

Код и наименование индикатора достижения компетенции, этапы освоения	Планируемые результаты обучения	Соответствие уровней освоения компетенции планируемым результатам обучения и критериям их оценивания			
		минимальный	пороговый	средний	высокий
		0-59	60-69	70-84	85-100
		Оценка			
		неудовлетворительно/ не зачтено	удовлетворительно/ зачтено	хорошо/ зачтено	отлично/ зачтено
		карьерного роста и перспективами развития организации и рынка труда.	ного роста и перспективами развития организации и рынка труда.	ного роста и перспективами развития организации и рынка труда.	перспективами развития организации и рынка труда.
	Владеть навыками: Методологией экономического исследования. Современными методами сбора, обработки и анализа экономических и социальных данных. Современными методиками расчета и анализа социально-экономических показателей, характеризующих экономические процессы и явления на микро- и макроуровне и их влияния на характеристики трудовых ресурсов.	Не владеет методологией экономического исследования.	Удовлетворительно владеет методологией экономического исследования. Современными методами сбора, обработки и анализа экономических и социальных данных. Современными методиками расчета и анализа социально-экономических показателей, характеризующих экономические процессы и явления на микро- и макроуровне.	Владеет методологией экономического исследования. Современными методами сбора, обработки и анализа экономических и социальных данных. Современными методиками расчета и анализа социально-экономических показателей, характеризующих экономические процессы и явления на микро- и макроуровне.	Отлично владеет методологией экономического исследования. Современными методами сбора, обработки и анализа экономических и социальных данных. Современными методиками расчета и анализа социально-экономических показателей, характеризующих экономические процессы и явления на микро- и макроуровне и их влияния на характеристики трудовых ресурсов..
ИД-3 _{ук-6} Реализует намеченные цели деятельности с учетом условий, средств, личностных возможностей, этапов карьерного роста, временной перспективы развития деятельности и требований рынка труда. (2- этап)	Знать: Принципы анализа и интерпретации данных отечественной и зарубежной статистики о параметрах временных изменений рынка труда.	Не овладел принципами анализа и интерпретации данных отечественной и зарубежной статистики о параметрах временных изменений рынка труда.	Частично овладел принципами анализа и интерпретации данных отечественной и зарубежной статистики о параметрах временных изменений рынка труда.	Овладел принципами анализа и интерпретации данных отечественной и зарубежной статистики о параметрах временных изменений рынка труда.	Овладел на хорошем уровне принципами анализа и интерпретации данных отечественной и зарубежной статистики о параметрах временных изменений рынка труда.
	Уметь: Используя принципы анализа и интерпретации данных отечественной и зарубежной статистики о рынке труда, делать выводы и обобщать общие тен-	Не имеет представления о принципах анализа и интерпретации данных отечественной и зарубежной	Имеет представление о принципах анализа и интерпретации данных отечественной и зарубежной статистики	Умеет анализировать и интерпретировать данные отечественной и зарубежной статистики о рынке труда и форми-	Умеет анализировать и интерпретировать данные отечественной и зарубежной статистики о рынке труда и форми-

Код и наименование индикатора достижения компетенции, этапы освоения	Планируемые результаты обучения	Соответствие уровней освоения компетенции планируемым результатам обучения и критериям их оценивания			
		минимальный	пороговый	средний	высокий
		0-59	60-69	70-84	85-100
		Оценка			
		неудовлетворительно/ не зачтено	удовлетворительно/ зачтено	хорошо/ зачтено	отлично/ зачтено
	денции на рынке труда РФ и мира.	статистики о рынке труда и формировании выводов и обобщений общих тенденций на рынке труда РФ и мира.	о рынке труда и формировании выводов и обобщений общих тенденций на рынке труда РФ и мира.	ровать выводы и обобщения общих тенденций на рынке труда РФ и мира.	мировать выводы и обобщения общих тенденций на рынке труда РФ и мира на хорошем уровне.
	Владеть: навыками выявления тенденций изменения показателей характеризующих отечественный и зарубежный рынок труда и на той основе формировать личностные карьерные цели.	Не владеет навыками выявления тенденций изменения показателей характеризующих отечественный и зарубежный рынок труда и на той основе формировать личностные карьерные цели.	Удовлетворительно владеет навыками выявления тенденций изменения показателей характеризующих отечественный и зарубежный рынок труда и на той основе формировать личностные карьерные цели.	Владеет на хорошем уровне навыками выявления тенденций изменения показателей характеризующих отечественный и зарубежный рынок труда и на той основе формировать личностные карьерные цели.	Отлично ориентируется в тенденциях изменения конъюнктуры рынка труда зарубежного и отечественного с целью формирования личностных карьерных целей.

*На этапе освоения дисциплины

Для допуска к экзамену, студент должен набрать в ходе текущего и промежуточного контроля не менее **40** баллов. Если эта сумма меньше **30** баллов, то студент не допускается к экзамену. Если эта сумма больше или равна **30**, то путем дополнительного опроса (собеседование, контрольный опрос, тест, реферат) эта сумма может быть повышена до **40** баллов.

На экзамене студент может получить **20 – 40** баллов. Максимальный балл при каждой повторной пересдаче уменьшается на **10** баллов. Если ответы студента оцениваются суммой баллов менее **20**, то студенту выставляется **0** баллов.

Если по итогам рейтинга студент набирает **40-48** баллов, то он допускается к сдаче экзамена и остальные **20-40** баллов он получает на экзамене.

Студент, набравший по итогам текущего и промежуточного контроля по дисциплине менее 30 баллов, после всех разрешенных отработок может получить оценку не выше «удовлетворительно».

Критерии оценивания результатов обучения

Оценка	Шкала оценивания	Критерии оценивания
Высокий уровень «5» (отлично)	85-100	заслуживает студент, освоивший знания, умения и теоретический материал без пробелов; выполнивший все задания, предусмотренные учебным планом на высоком качественном уровне; практические на-

		выки профессионального применения освоенных знаний сформированы.
Средний уровень «4» (хорошо)	70-84	заслуживает студент, практически полностью освоивший знания, умения и теоретический материал, учебные задания не оценены максимальным числом баллов, в основном сформировал практические навыки.
Пороговый уровень «3» (удовлетворительно)	60-69	заслуживает студент, частично с пробелами освоивший знания, умения и теоретический материал, либо не выполнил учебные задания, либо они оценены числом баллов близким к минимальному, некоторые практические навыки не сформированы.
Минимальный уровень «2» (не удовлетворительно)	0-59	заслуживает студент, не освоивший знания, умения, и теоретический материал, учебные задания не выполнил, практические навыки не сформированы.

7.3. Контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки результатов освоения индикаторов достижения компетенции ИД-1_{УК-6} ИД-2_{УК-6}, ИД-3_{УК-6} в процессе освоения образовательной программы

7.3.1. Тесты для текущего и промежуточного контроля знаний обучающихся

Тестовые задания

- 1. Что такое труд? (Укажите неправильный ответ)**
 - а. Целенаправленная и легитимная деятельность.
 - б. Производство материальных и духовных благ, связанная с созиданием.
 - в. Инстинктивная деятельность, а также деятельность, не
 - г. Способность удовлетворять потребности и быть востребованным.
- 2. Что понимают под эффективностью труда? (Укажите неправильный ответ)**
 - а. Производительность труда.
 - б. Прирост национального дохода.
 - в. Фондоотдача.
 - г. Фондоемкость
- 3. Методы измерения производительности труда на предприятии? (Укажите правильный ответ)**
 - а. Натуральный, стоимостной, трудовой.
 - б. Факторный, сравнительный.
 - в. Индексный, аналитический.
 - г. Отраслевой, региональный.
- 4. Каковы составные части организации оплаты труда? (Укажите правильный ответ)**
 - а. Нормирование и тарифное нормирование труда. б.
 - б. Нормирование труда, тарифное нормирование труда, формы и системы оплаты труда.
 - в. Тарифное нормирование, формы и системы оплаты труда.
 - г. Формы и системы оплаты труда.
- 5. Какова роль премирования в организации оплаты труда? (Укажите правильный ответ)**
 - а. Премирование является надбавкой к получаемой заработной плате.
 - б. Способствует повышению эффективности труда и производства, увеличивает заработную плату.
 - в. Снижает прибыль предприятия и повышает заработную плату.

г. Снижает себестоимость продукции и повышает прибыль предприятия.

6. Каковы составные части простого процесса труда? (Укажите неправильный ответ)

- а. Объект труда.
- б. Средства труда.
- в. Организация труда.
- г. Предмет труда.

7. Каковы факторы повышения эффективности труда? (Укажите правильный ответ)

- а. Рост числа работающих.
- б. Организация труда и производства.
- в. Материалоемкость продукции.
- г. Объемы потребляемого сырья.

8. Какие существуют факторы изменения производительности труда? (Укажите неправильный ответ)

- а. Материально-технические.
- б. Организационно-экономические.
- в. Производственные.
- г. Социально-психологические.

9. Каковы элементы тарифного нормирования оплаты труда рабочих? (Укажите правильный ответ)

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

10. Каковы основные задачи планирования труда? (Укажите неправильный ответ)

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

11. Каковы функции труда в обществе? (Укажите неправильный ответ)

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

12. Что понимают под производительностью труда? (Укажите правильный ответ)

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

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

- а. Комплексную механизацию, автоматизацию, компьютеризацию промышленности.
- б. Систематизацию промышленности.

- в. Электрфикацию промышленности.
- г. Внедрение новых технологий.
- д. Химизацию промышленности.

14. Чем объясняется дифференциация заработной платы? (Укажите правильный ответ)

- а. Несовершенная конкуренция.
- б. Ценностью и квалификацией труда.
- в. Соотношением спроса и предложения на данную профессию.
- г. Доходом предприятия.
- д. Экономическим развитием общества.

15. Каковы методы планирования производительности труда? (Укажите неправильный ответ)

- а. Факторный.
- б. За счет снижения трудоемкости.
- в. Индексный.
- г. За счет снижения материалоемкости продукции и повышения качества.

16. Какие различают разновидности труда? (Укажите неправильный ответ)

- а. Свободный, принудительный.
- б. Региональный, отраслевой, производственный.
- в. Индивидуальный, коллективный, престижный, непрестижный.
- г. Умственный, физический, тяжелый, легкий.

17. Что понимают под уровнем производительности труда? (Укажите правильный ответ)

- а. Прибыль.
- б. Фондовооруженность труда.
- в. Фондоотдача, фондоемкость.
- г. Выработка на одного работающего (рабочего).

18. Какова классификация резервов роста производительности труда? (Укажите неправильный ответ)

- а. Общегосударственные.
- б. Отраслевые, межотраслевые.
- в. Непроизводительные.
- г. Региональные.
- д. Внутрипроизводительные.

19. Чем характеризуется сдельная форма оплаты труда? (Укажите неправильный ответ)

- а. Количеством отработанного времени.
- б. Количеством изготовленной продукции,
- в. Количеством оказанных услуг.
- г. Расценкой за каждую единицу продукции, установленной исходя из тарифной ставки соответствующего разряда работы и нормы времени или нормы выработки.

20. Как осуществляется планирование средств на оплату труда на предприятии? Укажите неправильный ответ.

- а. Планированием фонда основной заработной платы рабочих.
- б. Планированием фонда дополнительной заработной платы рабочих.
- в. Планированием средств материальной помощи, доходов по акциям и вкладам в имущество предприятия.
- г. Планированием фонда основной заработной платы руководителей, специалистов и прочих служащих.
- д. Планированием фонда дополнительной заработной платы руководителей, специалистов и прочих служащих.

21. Что такое труд? (Укажите неправильный ответ)

- а. Инстинктивная деятельность, а также деятельность не связанная с созиданием.
 - б. Способность удовлетворять потребности и быть востребованным.
 - в. Целенаправленная и легитимная деятельность.
 - г. Производство материальных и духовных благ.
- 22. Что понимают под показателями производительности труда? (Укажите правильный ответ)**
- а. Нормирование труда.
 - б. Рост числа рабочих.
 - в. Выработка, трудоемкость.
 - г. Коэффициент сменности.
- 23. Какова классификация внутрипроизводственных резервов роста производительности труда? (Укажите неправильный ответ)**
- а. Снижение трудоемкости.
 - б. Интенсивность труда.
 - в. Улучшение использование рабочего времени.
 - г. Улучшение структуры кадров.
- 24. Чем характеризуется повременная форма оплаты труда? (Укажите неправильный ответ)**
- а. Количеством отработанного времени.
 - б. Тарифной ставкой.
 - в. Должностным окладом.
 - г. Количеством изготовленной продукции или оказанных услуг.
- 25. Какие методы используются при образовании средств на оплату труда структурных подразделениях предприятия? (Укажите неправильный ответ)**
- а. В зависимости от получаемого дохода.
 - б. На основе установленных расчетных цен.
 - в. По коэффициенту трудового вклада.
 - г. Прямым счетом.
 - д. За счет роста объема потребляемого сырья.
- 26. Сдельная расценка - это есть (Укажите правильные ответы)**
- а. Отношение часовой тарифной ставки и часовой нормы выработки.
 - б. Отношение месячной тарифной ставки и нормы времени.
 - в. Произведение часовой тарифной ставки и нормы времени.
 - г. Произведение месячной тарифной ставки и нормы выработки.
- 27. Каковы возрастные границы трудоспособного населения? (Укажите правильный ответ)**
- а. Мужчины и женщины – 16-59 лет включительно.
 - б. Мужчины – 16-59 лет и женщины – 16-54 года включительно.
 - в. Мужчины – 16-65 лет и женщины – 16-60 лет.
 - г. Мужчины и женщины – 16-55 лет.
- 28. Каков минимальный размер оплаты труда на сегодняшний день? (Укажите правильный ответ)**
- а. 800 рублей.
 - б. 1000 рублей.
 - в. 1200 рублей.
 - г. 4500 рублей.
- 29. Какие составляющие входят в индекс развития человеческого потенциала? (Укажите неправильные ответы)**
- а. Уровень здоровья населения.
 - б. Уровень образования населения.
 - в. ВВП на душу населения.

- г. Уровень безработицы среди экономически активного населения.
- д. Уровень преступности в стране.

30. Как рассчитать уровень безработицы в стране? (Укажите правильный ответ)

- а. Отношение числа безработных к численности экономически активного населения.
- б. Отношение числа экономически неактивного населения к общей численности населения страны.
- в. Отношение числа безработных к численности трудовых ресурсов.
- г. Отношение экономически неактивного населения к численности экономически активного населения.

31. Что произойдет с трудоемкостью единицы продукции, если объем продукции увеличится на 2%, а затраты времени на изготовление этой продукции снизятся на 2%:

- а. Не изменится;
- б. Снизится на 3,9%;
- в. Снизится на 2%.

32. Какие из перечисленных элементов включаются в прямую заработную плату:

- а. Оплата учебных отпусков;
- б. Оплата отработанного времени по тарифным ставкам, окладам, сдельным расценкам;
- в. Оплата ежегодных отпусков.

33. Какой из перечисленных фондов времени подвергается более детальному изучению на предприятии:

- а. Табельный;
- б. Календарный;
- в. Максимально возможный.

34. Какой из перечисленных методов измерения уровня производительности труда является наиболее универсальным:

- а. Условно-натуральный;
- б. Трудовой;
- в. Стоимостной;
- г. Натуральный.

35. Какие из перечисленных выплат являются оплатой за неотработанное время:

- а. Оплата командировочных расходов;
- б. Расходы на профессиональное обучение работников;
- в. Оплата ежегодных отпусков;
- г. Оплата учебных отпусков, предоставляемых работникам, обучающимся в образовательных учреждениях;
- д. Выплаты работникам, привлекаемым к выполнению государственных обязанностей.

36. Как определить среднемесячную номинальную (денежную) заработную плату:

- а. Фонд оплаты труда работников разделить на среднесписочную численность работников;
- б. Среднесписочную численность работников разделить на оплату труда;
- в. Фонд оплаты труда умножить на среднесписочную численность работников.

37. Коэффициент оборота по приему можно рассчитать как:

- а. Отношение числа работников, принятых за отчетный период, к среднесписочной численности работников за тот же период;
- б. Отношение числа работников, уволенных за отчетный период, к списочному числу работников за тот же период;
- в. Число работников по списку.

38. Номинальная заработная плата отличается от реальной на:

- а. Постоянную величину;

- б. Индекс потребительских цен;
 - в. Определенное количество рублей.
- 39. Количество продукции, выработанной работниками увеличилось на 10%, а общие затраты рабочего времени снизились на 2%. В этом случае производительность труда:**
- а. увеличилась на 12%;
 - б. снизилась на 12,2%;
 - в. увеличилась на 2,2%;
 - г. уменьшилась на 2,2%.
- 40. Что является одним из важнейших критериев социальной рыночной экономики?**
- а. приоритет социальной защиты, социальной справедливости перед экономической эффективностью;
 - б. преимущественное развитие рынка и достижение экономической эффективности по сравнению с решением социальных вопросов;
 - в. равноправное сочетание социальной справедливости и экономической эффективности.
- 41. На какой фазе воспроизводства рабочей силы особенно актуальна функциональная роль отраслей социально-культурной сферы (образования, здравоохранения, культуры и т.д.)?**
- а. фазе производства (формирования) рабочей силы;
 - б. фазе и распределения и обмена рабочей силы;
 - в. фазе распределения (использования) рабочей силы.
- 42. На какой фазе воспроизводства рабочей силы особенно актуальна роль рынка труда?**
- а. фазе производства (формирования) рабочей силы;
 - б. фазе и распределения и обмена рабочей силы;
 - в. фазе распределения (использования) рабочей силы.
- 43. Кого можно отнести к представителям классической теории занятости населения? (два правильных ответа)**
- а. Адам Смит;
 - б. Давид Рикардо;
 - в. Жан-Батист Сей;
 - г. Джон Мейнард Кейнс.
- 44. Кого можно отнести к представителям неоклассической теории занятости населения?**
- а. Альфред Маршалл;
 - б. Артур Сесиль Пигу;
 - в. Карл Маркс;
 - г. Милтон Фридман.
- 45. Укажите представителя монетаристского направления в развитии теории занятости.**
- а. Милтон Фридмен;
 - б. Артур Сесиль Пигу;
 - в. Пол Самуэльсон;
 - г. Роберт Солоу.
- 46. Чем объясняет классическая теория возможность полной занятости?**
- а. сокращением прироста населения и трудовых ресурсов;
 - б. стремлением людей к более полному удовлетворению своих потребностей;
 - в. эластичностью соотношения цен и заработной платы и изменением ставки процента;

- г. ростом заработной платы и доходов;
 - д. увеличением инвестиций.
- 47. Кто из перечисленных ученых является автором труда под названием «Исследование о природе и причинах богатства народов» (1776 г.)?**
- а. К. Маркс;
 - б. А. Смит;
 - в. А. Маршалл;
 - г. М. Фридман.
- 48. Кого следует отнести к создателям трудовой теории стоимости?**
- а. К. Маркс;
 - б. Дж. М. Кейнс;
 - в. А.Смит;
 - г. Ж.-Б. Сей;
 - д. А. Маршалл.
- 49. Кто из перечисленных экономистов считал, что высокий уровень заработной платы неизбежно уменьшает занятость населения и увеличивает безработицу?**
- а. А.Маршалл;
 - б. К. Маркс;
 - в. А. Смит;
 - г. А. Пигу.
- 50. Автором какого научного труда является Карл Маркс?**
- а. «Исследование о природе и причинах богатства народов»;
 - б. «Капитал»;
 - в. «Общая теория занятости, процента и денег»;
 - г. «Принципы экономической науки».
- 51. Рост органического строения капитала, согласно теории К. Маркса – это:**
- а. увеличение доли затрат капитала на здания и сооружения;
 - б. увеличение доли постоянного капитала и уменьшение доли переменного;
 - в. увеличение его массы при неизменных ценах;
 - г. расширение источников его образования за счет отраслей и сфер.
- 52. Основу теории занятости Кейнса составляет:**
- а. принцип эффективного спроса;
 - б. принцип эффективного предложения;
 - в. принцип равновесия спроса и предложения.
- 53. Сущность фискальной политики Кейнса, являющейся основным механизмом государственного регулирования экономики и преодоления безработицы, сводится к следующему:**
- а. увеличению налогов;
 - б. сокращению расходов государственного бюджета;
 - в. сдерживанию роста цен;
 - г. сокращению затрат на социальные нужды;
 - д. увеличению расходов государственного бюджета и сокращению налогов.
- 54. Согласно теории А. Филипса (два правильных ответа) :**
- а. высокая занятость возможна лишь при высокой инфляции;
 - б. высокая занятость возможна лишь при низкой инфляции;
 - в. низкая безработица возможна лишь при высокой инфляции;
 - г. низкая безработица возможна лишь при низкой инфляции.
- 55. Стагфляция характеризуется:**
- а. ростом инфляции;
 - б. одновременным увеличением инфляции и безработицы;
 - в. ростом безработицы и уменьшением инфляции;
 - г. уменьшением безработицы и увеличением инфляции;

- д. одновременным уменьшением инфляции и безработицы.
- 56. Монетаристы считают, что важнейшими факторами, определяющими уровень производства и занятости, является:**
- а. объем и изменение инвестиций;
 - б. сбалансированность государственного бюджета;
 - в. предложение денег;
 - г. снижение затрат на производство продукции;
 - д. рост производительности труда.
- 57. Уровень реальной заработной платы есть:**
- а. произведение номинальной заработной платы и банковской ставки процента;
 - б. отношение номинальной заработной платы к уровню инфляции;
 - в. отношение номинальной заработной платы к ставке рефинансирования Центробанка России.
- 58. Относится ли несвоевременная выплата заработной платы к основным критериям признания работника скрыто безработным?**
- а. да;
 - б. нет.
- 59. Правомерно ли деятельность домашних и личных подсобных хозяйств России связывать с теневой экономикой?**
- а. правомерно;
 - б. неправомерно;
 - в. отчасти правомерно.
- 60. Каково соотношение понятий «теневая занятость» и «криминальная занятость»?**
- а. идентичные понятия;
 - б. «теневая занятость» - более широкое понятие;
 - в. «криминальная занятость» включает в себя и понятие «теневая занятость».
- 61. Каково соотношение понятий «структурная» и «технологическая» безработица?**
- а. понятия различные;
 - б. понятия идентичные;
 - в. структурная безработица включает в себя технологическую.
- 62. Латентная безработица образуется за счет формально имеющих, но неполно и неэффективно используемых в экономике.....(продолжите определение).**
- а. работников;
 - б. станков и оборудования;
 - в. рабочих мест;
 - г. безработных.

7.3.2. Примерные задачи для практических занятий

Задача 1. В 1997 г. трудовые ресурсы страны составляли 86 млн. чел., в том числе в трудоспособном возрасте - 81,3 млн. чел., работающие пенсионеры и подростки - 4,7 млн. чел. Из них занятые в народном хозяйстве составили 69,5 млн. чел.; учащиеся - 5,6 млн. чел.; военнослужащие - 2,4 млн. чел.; незанятые трудоспособные граждане в трудоспособном возрасте - 8,5 млн. чел., в том числе вынуждено незанятые (ищущие работу) - 3,3 млн.чел.

Определить: уровень занятости трудовых ресурсов, уровень занятости населения по видам общественно полезной деятельности и др. возможные показатели занятости и использования трудовых ресурсов.

Задача 2. Численность занятых в составе экономически активного населения - 85 млн. чел.; численность безработных - 15 млн.чел. Месяц спустя из 85 млн. чел, имевших работу, были уволены и ищут работу 0,5 млн. чел; 1млн. чел. из числа официально зарегистрированных безработных прекратили поиски работы.

Определить: начальный уровень безработицы; численность занятых, количество безработных и уровень безработицы месяц спустя.

Задача 3. Фактический ВВП составляет 750 млрд. дол., естественный уровень безработицы -5 %, фактический уровень безработицы - 9 %.

Определить: используя закон Оукена (коэффициент Оукена 2,5 %), объем недопроизведенной продукции в стоимостном выражении.

Задача 4. Рассчитайте численность безработных и фактический уровень безработицы на начало и конец рассматриваемого периода; объясните одновременный рост занятости и безработицы; определите момент существования полной занятости, если известно:

Показатели	Начало периода	Конец периода
Экономически активное население	84889	95453
Из них занятые (тыс. чел.)	80796	87524

Естественный уровень безработицы составил на конец периода 7 %.

Задача 5. Определите численность безработных, зарегистрированных в текущем году в районной службе занятости, если численность экономически активного населения района составляет 1 млн. чел., официальный уровень безработицы - 3,5 %.

Задача 6. Ситуация на рынке труда в России в 1995 г. характеризовалась следующими данными: численность экономически активного населения - 74 млн. чел.; уровень фактической безработицы -7,7 % экономически активного населения, уровень официально зарегистрированной безработицы - 2,7 %; число вакантных рабочих мест - 350 тыс.; 1,9 млн. чел. находились в административных отпусках без сохранения или с частичным сохранением заработной платы; 2 млн. чел. были переведены на сокращенную рабочую неделю.

Определить: масштабы открытой и скрытой безработицы, напряженность на рынке труда.

Задача 7. Население города составляет 900 тыс. чел.; в качестве безработных зарегистрированы 15тыс. чел. В течение года с предприятий города высвобождено 44 тыс. чел., из которых 15 тыс. чел. трудоустроены на тех же предприятиях; на рынок труда вступают 5 тыс. чел. ранее не работавших; сальдо миграции трудовых ресурсов составляет 2 тыс. чел. Определить: годовое предложение труда.

Задача 8. Численность работников на предприятиях города на начало года составила 500 тыс. чел., плановая численность на конец года - 480 тыс. чел. В течение года с предприятий города было высвобождено 60 тыс. чел., из них 28 тыс. чел. трудоустроены на тех же предприятиях.

Определить дополнительный спрос на труд в течение года.

Задача 9. В рамках спроса и предложения рабочих предприятий легкой промышленности города положение на рынке труда выглядело следующим образом: спрос (С) - 6 тыс. чел.; предложение (П) - 2 тыс. чел.; трудоустройство (Т) - 1 тыс. чел. Местные власти формируют годовой региональный заказ, рассчитанный на привлечение 500 чел. дополнительно. Определить: недостаток (С-Т), избыток (П-Т) рабочих в легкой промышленности.

ности города; изменение показателей спроса, предложения, трудоустройства, недостатка, избытка рабочих вследствие действия заказа.

Задача 10. Предприятие введено в эксплуатацию и начало работать с 27 июня.

Численность работников списочного состава была следующей:

27.06.97 300 человек

28.06.97 (суббота)

29.06.97 (воскресенье)

30.06.97 330 человек

Определите среднесписочную численность работников за июнь.

Задача 11. Предприятие введено в эксплуатацию и начало работать 25 июля. Определите среднесписочную численность за июль, если известно:

Числа месяца	Состояло в списочном составе	Не подлежат включению в среднесписочную численность
25.07.97	280	5
6.07.97(суббота)	-	-
27.07.97(воскресенье)	-	-
28.07.97	285	5
29.07.97	296	5
30.07.97	315	5
31.07.97	400	5

Задача 12. Определите среднесписочную численность работников на участке за месяц, если списочная численность работников составляла:

с 1 по 5 число - 60 человек

с 8 по 12 число - 61 человек

с 15 по 16 число - 62 человек

с 17 по 19 число - 63 человек

с 22 по 26 число - 63 человек

с 29 по 30 число - 62 человек

6,7,13,14,20,21,27,28 числа месяца - выходные.

Задача 13. Предприятие с сезонным характером работы начало работать в мае и закончи-
ло в сентябре.

Определите среднесписочную численность за год, если известно:

Месяц	Среднесписочная численность (чел.)
Май	500
Июнь	1200
Июль	1500
Август	1300
Сентябрь	400

Задача 14. Цех начал работать с 12 июля. Среднесписочная численность работников цеха в июле составила 450 человек, в августе - 500 человек, в сентябре - 520 человек.

Определите среднесписочную численность работников цеха за III квартал и за период с начала года.

Задача 15. Определите среднесписочную численность по каждой организации и в целом, если известно:

Месяц	Среднесписочная численность		Месяц	Среднесписочная численность	
	Организация 1	Организация 2		Организация 1	Организация 2
Январь	1220	-	Июль	540	560
Февраль	1200	-	Август	-	600
Март	1230	-	Сентябрь	-	620
Апрель	970	-	Октябрь	-	625
Май	810	-	Ноябрь	-	635
Июнь	630	520	Декабрь	-	640

Задача 16. В отчете по труду дается следующая информация:

Показатели	I полугодие	II полугодие
Отработано рабочими чел. дн.	291200	286800
Простой целодневные чел. дн.	380	200
Неявки чел. дн., в том числе:		
- отпуска очередные	28200	20100
- отпуска по беременности и родам	6200	8100
- отпуска по болезни	11800	11700
- административные отпуска	4750	4120
- прогулы	250	180
- выходные и праздничные дни	50180	52100

Определите численность среднесписочную за первое полугодие, второе полугодие, за год.

Задача 17. В базисном году на предприятии распределение рабочих по длительности очередных отпусков характеризовалось следующими данными:

Права на 15- дневный отпуск имели 40% рабочих, на 18-дневный - 40 %, на 24 - дневный - 20%.

Подростки до 18 лет имеют право на дополнительный отпуск 10, 4 рабочих дня (их доля в численности рабочих составляет 1%), студенты старших курсов техникумов - 17 рабочих дней, институтов -25,4 дня, заочных техникумов -34 дня (доля в численности рабочих составляет соответственно 1%, 0,5% 0,3%)

Доля дипломников, имеющих право на дополнительный отпуск 51 рабочий день - 0,02%

Доля учащихся 11 - го класса и имеющих право на дополнительный отпуск 20 рабочих дней - 4%.

Определить среднюю продолжительность отпуска одного рабочего в год, отражаемую в плановом балансе рабочего времени.

Задача 18. Определите балансы рабочего времени одного среднесписочного рабочего в базисном (20XX г.) и плановом (20XX г.) периодах, ис-

пользуя следующие исходные данные:

1. Среднесписочное число рабочих в базисном году - 3 тыс. чел., в плановом - 3,1 тыс. чел.
2. Данные для расчета средней продолжительности очередных и дополнительных отпусков:

Виды отпусков	Продолжительность отпуска в рабочих днях	Кол-во рабочих, имеющих право на отпуск	
		База	План
Очередной отпуск по характеру работы			
♦ А	15	1600	1700
♦ Б	18	880	900
♦ С	24	440	450
♦ Д	27	80	50
Дополнительный отпуск			
учащимся			
♦ Техникумов	17	50	55 30 6
♦ Институтов	25,4 51	25 5	
♦ Дипломникам			

3. Отпуска по беременности и родам в базисном году составили 3600 чел. дней. Удельный вес женщин в составе работающих изменился с 30 % до 35 %.
4. На выполнение государственных и общественных обязанностей в базовом году затрачено 840 чел.- дней, в плановом число не изменилось.
5. Отпуска по болезни в базисном году составили 39600 чел.-дней, в том числе:
 - ♦ по травматизму - 5900 чел.-дней
 - ♦ простудные заболевания - 10900 чел.-дней
 - ♦ профессиональные заболевания - 990 чел.-дней
 - ♦ прочие причины - 21810 чел.-дней
- В плановом периоде за счет профилактических мероприятий предполагается снизить отпусков по простудным заболеваниям на 5 %, по профессиональным - на 10%, по прочим - на 4 %.
6. Отпуска с разрешения администрации в базисном году составили 2800 чел.-дней, прогулы - 600 чел. -дней.
7. Льготные часы матерям в базисном году составили 15000 чел.- час, в плановом году их предполагается увеличить на 1 %.
8. Внутрисменные простои в базисном году составили 64000 чел.-час.
9. Сверхурочные работы в базисном периоде - 36000 чел.-час.

Задача 19. Определить величину невыходов на работу в связи с выполнением государственных обязанностей, по болезням, беременности и родам, включаемых в баланс рабочего времени одного рабочего.

Номинальный фонд рабочего времени в днях равен 261. По статистическим данным коэффициент невыходов в % к номинальному фонду времени принят: гособязанности - 0,4%; болезни -2,4%; роды - 0,41%.

Задача 20. Определить эффективный фонд рабочего времени в днях, если календарный фонд в плановом году составит 366 дней, количество выходных дней - 52, суббота - 51, праздничных дней -10. Средняя продолжительность очередных и дополнительных от-

пусков в расчете на одного рабочего составляет в условиях пятидневной рабочей недели 20 дней, средняя продолжительность по учебе - 1,5 дня, невыходов по прочим причинам - 8,7 дней.

7.3.3. Задания для подготовки к бально-рейтинговым контрольным мероприятиям.

1-ый рейтинг контроль

1. Труд и его основные общественные функции.
2. Труд как экономическая категория и социально-экономический процесс.
3. Виды труда и формы его проявления.
4. Развитие науки о труде.
5. Общественная организация труда, ее сущность и элементы.
6. Эволюция общественной организации труда.
7. Рыночная система общественной организации труда.
8. Трудовой потенциал: понятие, основные компоненты трудового потенциала и основные составляющие его воспроизводства.
9. Интеллектуальный потенциал, его значение в информационном обществе.
10. Рабочая сила и труд. Воспроизводство рабочей силы и его фазы.
11. Закономерности развития населения и экономики.
12. Современная демографическая ситуация в России, ее влияние на формирование трудового потенциала.
13. Демографическая политика государства, ее цели, направления и меры.
14. Приоритетные направления и меры демографической и миграционной политики в современной России.
15. Миграционная политика государства, ее цели и направления.

2-ой рейтинг контроль

16. Фонд рабочего времени общества и нормы, определяющие его величину в экономике. Рабочее и свободное время.
17. Качество рабочей силы: понятие, основные элементы и показатели, характеризующие его.
18. Требования, предъявляемые к качеству современной рабочей силы.
19. Качество рабочей силы, качество труда и качество продукта труда: взаимообусловленность, критерии оценки.
20. Роль образования в обществе. Система образования РФ и ее реформирование. Национальный проект «Образование» и его реализация.
21. Профессионализм - понятие, уровни, этапы становления и показатели.
22. Профессиональная подготовка и повышение профессиональной квалификации.
23. Роль непрерывного образования в процессе профессионализации.
24. Профессиональная адаптация и продвижение, карьера.
25. Компетентность и компетенции: подходы к определению, взаимосвязь понятий. Составляющие компетентности.
26. Классификация компетенций, их содержание и определяющие факторы; формирование и развитие компетенций.
27. Профилирование должности; профессионально-должностной профиль рабочего места; спецификация работы.
28. Человеческий капитал: понятие, особенности, элементы, значение в постиндустриальном (информационном обществе).
29. Воспроизводство человеческого капитала, его стадии. Роль государства семьи и работодателей в формировании и развитии человеческого капитала.
30. Инвестиции в человеческий капитал: сущность, виды, основные субъекты инвестиций (инвесторы).

31. Инвестиции в человеческий капитал и их эффективность.

3-ий рейтинг контроль

32. Эффективность и производительность труда. Основные понятия, их взаимосвязь.

33. Виды производительности труда, показатели и методы расчета.

34. Сущность процесса повышения производительности труда и его социально-экономическое значение.

35. Условия, факторы и резервы роста производительности труда.

36. Управление производительностью труда.

37. Качество жизни: сущность, индикаторы. Индекс развития человеческого потенциала.

38. Уровень жизни: сущность, система показателей, пути стабилизации.

39. Социальные стандарты уровня жизни: сущность, функции, виды, методы разработки.

40. Качество трудовой жизни как важнейший элемент качества жизни: понятие, факторы его формирующие, показатели.

41. Направления и методы повышения качества трудовой жизни.

42. Доходы населения, особенности их разновидностей.

43. Дифференциация доходов населения и проблема неравенства населения. Показатели дифференциации доходов.

44. Средний класс в социальной структуре общества, его функции, значение, формирование в РФ.

45. Государственная политика доходов и заработной платы, ее регуляторы

46. Заработная плата, ее сущностные характеристики и функции.

47. Система регулирования заработной платы в экономике, ее составляющие.

7.3.4. Перечень вопросов выносимых на промежуточную аттестацию

1. Труд и его основные общественные функции.
2. Труд как экономическая категория и социально-экономический процесс.
3. Виды труда и формы его проявления.
4. Развитие науки о труде.
5. Общественная организация труда, ее сущность и элементы.
6. Эволюция общественной организации труда.
7. Рыночная система общественной организации труда.
8. Трудовой потенциал: понятие, основные компоненты трудового потенциала и основные составляющие его воспроизводства.
9. Интеллектуальный потенциал, его значение в информационном обществе.
10. Рабочая сила и труд. Воспроизводство рабочей силы и его фазы.
11. Закономерности развития населения и экономики.
12. Современная демографическая ситуация в России, ее влияние на формирование трудового потенциала.
13. Демографическая политика государства, ее цели, направления и меры.
14. Миграционная политика государства, ее цели и направления.
15. Фонд рабочего времени общества и нормы, определяющие его величину в экономике. Рабочее и свободное время.
16. Качество рабочей силы: понятие, основные элементы и показатели, характеризующие его.
17. Требования, предъявляемые к качеству современной рабочей силы.
18. Качество рабочей силы, качество труда и качество продукта труда: взаимообусловленность, критерии оценки.
19. Роль образования в обществе. Система образования РФ и ее реформирование. Национальный проект «Образование» и его реализация.
20. Профессионализм - понятие, уровни, этапы становления и показатели.

21. Профессиональная подготовка и повышение профессиональной квалификации.
22. Роль непрерывного образования в процессе профессионализации.
23. Профессиональная адаптация и продвижение, карьера.
24. Компетентность и компетенции: подходы к определению, взаимосвязь понятий. Составляющие компетентности.
25. Классификация компетенций, их содержание и определяющие факторы; формирование и развитие компетенций.
26. Профилирование должности; профессионально-должностной профиль рабочего места; спецификация работы.
27. Человеческий капитал: понятие, особенности, элементы, значение в постиндустриальном (информационном обществе).
28. Воспроизводство человеческого капитала, его стадии. Роль государства семьи и работодателей в формировании и развитии человеческого капитала.
29. Инвестиции в человеческий капитал: сущность, виды, основные субъекты инвестиций (инвесторы).
30. Инвестиции в человеческий капитал и их эффективность.
31. Эффективность и производительность труда. Основные понятия, их взаимосвязь.
32. Виды производительность труда, показатели и методы расчета.
33. Сущность процесса повышения производительности труда и его социально-экономическое значение.
34. Условия, факторы и резервы роста производительности труда.
35. Управление производительностью труда.
36. Качество жизни: сущность, индикаторы. Индекс развития человеческого потенциала.
37. Уровень жизни: сущность, система показателей, пути стабилизации.
38. Социальные стандарты уровня жизни: сущность, функции, виды, методы разработки.
39. Качество трудовой жизни как важнейший элемент качества жизни: понятие, факторы его формирующие, показатели.
40. Направления и методы повышения качества трудовой жизни.
41. Доходы населения, особенности их разновидностей.
42. Дифференциация доходов населения и проблема неравенства населения. Показатели дифференциации доходов.
43. Средний класс в социальной структуре общества, его функции, значение, формирование в РФ.
44. Государственная политика доходов и заработной платы, ее регуляторы
45. Заработная плата, ее сущностные характеристики и функции.
46. Система регулирования заработной платы в экономике, ее составляющие.
47. Договорное регулирование заработной платы.
48. Организация заработной платы: понятие, принципы и элементы.
49. Формирование средств на оплату труда работников.
50. Тарифная система оплаты труда, ее назначение и составляющие.
51. Формы оплаты труда работников, назначение, разновидности и условия применения.
52. Нетрадиционные и гибкие методы оплаты труда.
53. Трудовые конфликты как особая форма трудовых отношений. Управление конфликтами.
54. Сущность, типы и виды конфликтов, их функции, причины возникновения и внутренняя структура.
55. Общефедеральная система управления трудом.
56. Система трудовых показателей, их учет и использование в системе управления.

57. Анализ, учет и контроль трудовых показателей в рыночной экономической системе.
58. Государственная кадровая политика – понятие, основные принципы, типы, механизм реализации.
59. Цели и приоритеты современной государственной кадровой политики.
60. Методы расчета необходимой численности рабочих, специалистов и служащих.
61. Планирование производительности труда.
62. Аудит в социально-трудовой сфере: значение, направления, методы и организация проведения.
63. Понятие социально-трудовых отношений, содержание, субъекты, объекты, формы и виды.
64. Уровни и механизмы реализации социально-трудовых отношений.
65. Механизм социального партнерства и его основные модели.
66. Международная организация труда (МОТ) и ее роль в регулировании социально-трудовых отношений.
67. Социальная политика государства: сущность, принципы, основные направления, мероприятия, модели.
68. Социальная политика организации как основа социального регулирования трудовых отношений.
69. Социальная ответственность бизнеса: понятие, значение, сферы, развитие.
70. Социальная защита населения: понятие, субъекты и объекты социальной защиты. Модели социальной защиты.

7.4 Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций

Методическими материалами, определяющими процедуру оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих индикаторы достижений компетенций являются внутривузовские локальные нормативные акты: «Положение о балльно-рейтинговой системе контроля и оценки успеваемости студентов» и «Положение о промежуточной аттестации обучающихся».

График проведения рейтинговых контрольных мероприятия и даты проведения промежуточной аттестации, по курсам и семестрам, отражены в утвержденных проректором по УР календарных учебных графиках и расписаниях промежуточной аттестации по направлению подготовки (специальности), которые размещаются на информационных стендах факультетов и на сайте университета в установленные сроки.

8. Перечень основной и дополнительной учебной литературы

Основная литература:

1. Бельчик, Т.А. Экономика труда : учебное пособие : [16+] / Т.А. Бельчик ; Кемеровский государственный университет. – Кемерово : Кемеровский государственный университет, 2019. – 234 с. : ил., табл. – Режим доступа: по подписке. – URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=571433>
2. Митрофанова, И.А. Экономика труда: теория и практика : [16+] / И.А. Митрофанова, А.Б. Тлисов. – Москва ; Берлин : Директ-Медиа, 2015. – 148 с. : схем., табл. – Режим доступа: по подписке. – URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=258905>
3. Яковенко, Е.Г. Экономика труда : учебное пособие / Е.Г. Яковенко, Н.Е. Христолюбова, В.Д. Мостова. – Москва : Юнити, 2012. – 320 с. – (Профессиональный учебник: Экономика). – Режим доступа: по подписке. – URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=118366>

Дополнительная литература:

4. Экономика труда : учебное пособие / О.А. Попазова. - СПб. : "Вектор", 2005. - 192 с.
5. Экономика труда : учебно-методический документ для студ. вузов, по напр. подготовки «Экономика» направленность «Экономика, бухучет и финансы в АПК» всех форм обучения / сост. Г. А. Бекаров. - Нальчик : КБГАУ, 2018. - 56 с. эл. опт. диск (CD-ROM). - (в кор.) : ~Б. ц.
6. Методические указания по самостоятельному изучению дисциплины "Экономика труда" : учебно-методический документ для студ. напр. подг. "Экономика" всех форм обучения / сост. Г. А. Бекаров. - Нальчик : КБГАУ, 2016. - 38 с. эл. опт. диск (CD-ROM). - (Труды ученых КБГАУ). - (в кор.) : ~Б. ц.
7. Экономика труда : электрон. учебно-методический комплекс дисциплины для студ. вузов, напр. "Экономика". Профиль "Финансы и кредит" / КБГСХА; фак. "Экономический", каф. "Экономика АПК" ; сост. Г. А. Бекаров. - Нальчик : КБГСХА, 2012. - эл. опт. диск (CD-ROM). - (Электронная б-ка КБГСХА. Учебно-методические комплексы дисциплин в авторской редакции). - (в кор.) : ~Б. ц.
8. Методические рекомендации по выполнению и защите курсовой работы по дисциплине "Экономика труда" : учебно-методический документ для бакалавров напр. "Экономика" / сост.: Т. Х. Тогузаев, Г. А. Бекаров. - Нальчик : КБГАУ им. В.М.Кокова,

9. Перечень современных профессиональных баз данных и информационных справочных систем.

- ЭБС «Издательства Лань»
Коллекция «Единая профессиональная база знаний для аграрных вузов»
ООО «Издательство Лань».
Лицензионный договор № 003/2025-44ФЗ от 22.05.25 г сроком на 1 год
<http://e.lanbook.com/>
- ЭБС «Издательства Лань». Коллекция «ФПУ. 10-11 кл. Изд-во «Просвещение». Общеобразовательные предметы»
ООО «ЭБС Лань».
Договор № 023/2024-223ФЗ от 24.05.24 г сроком на 1 год
<http://e.lanbook.com/>
- Сетевая электронная библиотека
ООО «ЭБС ЛАНЬ»
Договор № СЭБ НВ-164 от 17.12.2019 г. – бессрочный
<http://e.lanbook.com/>
<http://seb.e.lanbook.com/>
- ЭБС «Университетская библиотека online». Базовая часть
ООО «Директ-Медиа»
Контракт № 51-04/2025 от 22.05.2025 г сроком на 1 год
<http://biblioclub.ru>
- ЭБС «ЮРАЙТ» Пакет СПО
ООО «Электронное издательство Юрайт»
Лицензионный договор № 6703 от 27.08.2024 г. сроком на 1 год
<https://urait.ru/>
- Научная электронная библиотека e-LIBRARY.RU (SCIENCE INDEX)
ООО Научная электронная библиотека.
Лицензионный договор № SIO-2114/2025 от 06.05.2025 сроком на 1 год
<http://elibrary.ru>
- Сертификат ИТС ПО САБ ИРБИС64
ООО «Эй Ви Ди - Систем»
Договор № А-12933 от 12.04.2024 г. сроком на 1 год
Гарант
ООО «Гарант-КБР» Договор № 305-2025г. от 09.01.2025 г. сроком на 1 год

10. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

Система университетского обучения основывается на рациональном сочетании несколь-

ких видов учебных занятий (в первую очередь, лекций, практических занятий), работа на которых обладает определенной спецификой.

На лекциях студенту рекомендуется внимательно слушать учебный материал, записывать основные моменты, идеи, пытаться сразу понять главные положения темы, а если что не ясно – делать соответствующие пометки. После лекции во внеурочное время целесообразно прочитать записанный материал с целью его усвоения и выяснения непонятных вопросов.

Для подготовки и выполнения практических работ студенту следует завести отдельную тетрадь. При подготовке к работе студенту следует составить краткий ответ (1-2 стр.) на контрольные вопросы к практическим работам. Студент должен тщательно готовиться к практическим занятиям путем проработки теоретических положений по теме занятия из конспекта лекции, рекомендуемых учебников, учебных пособий, дополнительной литературы, интернет - источников.

Защита практических работ, приходящиеся на каждый промежуточный рубеж оценивается в **10** баллов (за три точки - **30** баллов).

Самостоятельная работа студента является основным средством овладения учебным материалом во время, свободное от обязательных учебных занятий. Самостоятельная работа студента над усвоением учебного материала по учебной дисциплине может выполняться в библиотеке университета, учебных кабинетах, компьютерных классах, а также в домашних условиях. Содержание самостоятельной работы студента определяется учебной программой дисциплины, методическими материалами, заданиями и указаниями преподавателя.

Самостоятельная работа может осуществляться в аудиторной и внеаудиторной формах.

Самостоятельная работа в аудиторное время может включать:

- конспектирование (составление тезисов) лекций;
- выполнение контрольных работ;
- решение задач;
- работу со справочной и методической литературой;
- работу с нормативными и правовыми актами;
- выступления с сообщениями;
- защиту выполненных работ;
- участие в оперативном (текущем) опросе по отдельным темам изучаемой дисциплины;
- участие в собеседованиях, деловых (ролевых) играх, дискуссиях, круглых столах, конференциях;
- участие в тестировании и др.

Самостоятельная работа во внеаудиторное время может состоять из:

- повторение лекционного материала;
- подготовки к практическим занятиям;
- изучения учебной и научной литературы;
- изучения нормативных и правовых актов (в т.ч. в электронных базах данных);
- решения задач, выданных на практических занятиях;
- подготовки к контрольным работам, тестированию и т.д.;
- подготовки рефератов, эссе и иных индивидуальных письменных работ по заданию преподавателя;
- проведение самоконтроля путем ответов на вопросы текущего контроля знаний, решения представленных в учебно-методических материалах кафедры задач, тестов.

Степень усвояемости вопросов самостоятельной работы определяется при текущем и промежуточном контроле и при промежуточной аттестации.

Студенты очно-заочной формы обучения, после окончания предыдущей сессии, знакомятся с целями и задачами изучения дисциплины, с перечнем вопросов которые они

должны изучать для формирования индикаторов достижения компетенции, запланированных в рабочей программе.

Студенту следует тщательно готовиться к промежуточному контролю (тестированию, контрольным работам, контрольным опросам), прорабатывая конспект лекций и рекомендуемую литературу.

Подготовка к промежуточной аттестации.

При подготовке к промежуточной аттестации целесообразно:

- внимательно изучить перечень вопросов и определить, в каких источниках находятся сведения, необходимые для ответа на них;
- составить краткие конспекты ответов (планы ответов).

Дисциплина «Экономика труда» рассчитана на изучение в один семестр и заканчивается сдачей экзамена.

11.Перечень лицензионного и свободно распространяемого программного обеспечения, в том числе отечественного производства

11.1 Лицензионное программное обеспечение

AutoDesk AutoCad 2012 Education Product Standalone б/н

Антиплагиат.ВУЗ 5.0 Модуль поиска «Объединенная коллекция 2020» лицензионный договор № 10023 от 12.05.2025 г. сроком на 1 год

Kaspersky Endpoint Security для бизнеса – Стандартный Russian Edition № лицензии 26ЕС-241021-134643-810-2826, договор № 651/А от 18.10.2024 г. до 31.10.2025

11.2 Интернет-ресурсы свободного доступа

Наименование ресурса сети «Интернет»	Электронный адрес ресурса
«Российское образование» - федеральный портал	http://www.edu.ru/index.php
Информационная система "Единое окно доступа к образовательным ресурсам"	http://window.edu.ru/
БД «AGROS»- международная документографическая база данных по проблемам АПК, охватывает все научные публикации (книги, брошюры, авторефераты, диссертации, труды сельскохозяйственных научных учреждений).	http://www.cnshb.ru/cataloga.shtm
Агроакадемсеть- базы данных РАСХН.	http://www.vniikormov.ru/pub/0004/lekcii-poslevuzovskogo-obrazovaniia-po-spetcialnosti-06-01-06-lugovodstvo-lekarstvennye-i-efirno-maslichnye-kultury-01.php

12.Описание материально-технической базы, необходимой для осуществления образовательного процесса по дисциплине

№ п./п.	Вид учебной работы	Наименование оборудованных учебных кабинетов, лабораторий	Перечень оборудования и технических средств обучения
1.	Лекционные занятия	Аудитории (№№ 414) для проведения занятий лекционного типа в соответствии с перечнем аудиторного фонда	Доска аудиторная,
2.	Практические занятия	Аудитории (№№ 414) для проведения занятий лекционного типа в соответствии с перечнем аудиторного фонда	Доска аудиторная,
3.	Самостоятельная работа	Учебная аудитория (компьютерный класс с выходом в Интернет), для организации самостоятельной работы обучающихся; читальный зал научной библиотеки	Доска аудиторная, специализированная мебель, компьютера с выходом в интернет