

Документ подписан простой электронной подписью

Информация о владельце:

ФИО: Комарова Светлана Юриевна

Должность: Проректор по образовательной деятельности

Дата подписания: 19.09.2023 12:41:14

Уникальный программный ключ:

43ba42f5deae4116bbfcb9ac98e39108031227e81add307cbee4149f2098d7a

**Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Омский государственный аграрный университет имени П.А.Столыпина»
Экономический факультет**

ОПОП по направлению 38.04.02 Менеджмент

МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ

по освоению дисциплины

Б1.В.ДВ.02.01 Экономика и организация труда

Направленность (профиль) «Менеджмент организации»

Обеспечивающая преподавание дисциплины кафедра -	Менеджмента и маркетинга
Разработчик, канд. экон. наук, доцент	О.В. Кондратьева
Омск 2021	

СОДЕРЖАНИЕ

Введение	3
1. Место дисциплины в подготовке выпускника	4
2. Структура учебной работы, содержание и трудоёмкость основных элементов дисциплины	7
2.1. Организационная структура, трудоёмкость и план изучения дисциплины	7
2.2. Содержание дисциплины по разделам	7
3. Общие организационные требования к учебной работе обучающегося	8
3.1. Организация занятий и требования к учебной работе обучающегося	8
3.2. Условия получения зачета по дисциплине	8
4. Лекционные занятия	8
5. Практические (семинарские) занятия по дисциплине и подготовка обучающегося к ним	9
6. Общие методические рекомендации по изучению отдельных разделов дисциплины	10
7. Общие методические рекомендации по оформлению и выполнению отдельных видов ВАРС	10
7.1 Рекомендации по выполнению электронной презентации	10
7.1.1 Шкала и критерии оценивания	11
7.2. Рекомендации по самостоятельному изучению тем	12
7.2.1. Шкала и критерии оценивания	13
8. Входной контроль и текущий (внутрисеместровый) контроль хода и результатов учебной работы обучающегося	13
8.1. Тестовые вопросы для входного контроля	13
8.1.1. Шкала и критерии оценивания	14
8.2 Текущий контроль успеваемости	14
8.2.1 Шкала и критерии оценивания самоподготовки по темам семинарских занятий	15
8.2.2 Шкала и критерии оценивания самоподготовки по темам практических занятий	29
8.3. Рубежный контроль успеваемости	29
8.3.1 Шкала и критерии оценивания	29
9. Промежуточная (семестровая) аттестация по курсу	30
9.1 Нормативная база проведения промежуточной аттестации по результатам изучения дисциплины	30
9.2 Основные характеристики промежуточной аттестации обучающихся по итогам изучения дисциплины	30
10. Информационное и методическое обеспечение учебного процесса по дисциплине	30

ВВЕДЕНИЕ

1. Настоящее издание является основным организационно-методическим документом учебно-методического комплекса по дисциплине в составе основной профессиональной образовательной программы высшего образования (ОПОП ВО). Оно предназначено стать для них методической основой по освоению данной дисциплины.

2. Содержательной основой для разработки настоящего издания послужила Рабочая программа учебной дисциплины, утвержденная в установленном порядке.

3. Методические аспекты настоящего издания развиты в учебно-методической литературе и других разработках, входящих в состав УМК по данной дисциплине.

4. Доступ обучающихся к электронной версии Методических указаний по изучению дисциплины, обеспечен в информационно-образовательной среде университета

При этом в электронную версию могут быть внесены текущие изменения и дополнения, направленные на повышение качества настоящих методических указаний.

Уважаемые обучающиеся!

Приступая к изучению новой для Вас дисциплины, начните с вдумчивого прочтения разработанных для Вас кафедрой специальных методических указаний. Это поможет Вам вовремя понять и правильно оценить ее роль в Вашем образовании.

Ознакомившись с организационными требованиями кафедры по этой дисциплине и соизмерив с ними свои силы, Вы сможете сделать осознанный выбор собственной тактики и стратегии учебной деятельности, уберечь самих себя от неразумных решений по отношению к ней в начале семестра, а не тогда, когда уже станет поздно. Используя это издание, Вы без дополнительных осложнений подойдете к семестровой аттестации по этой дисциплине. Успешность аттестации зависит, прежде всего, от Вас. Ее залог – ритмичная, целенаправленная, вдумчивая учебная работа, в целях обеспечения которой и разработаны эти методические указания.

1. Место дисциплины в подготовке выпускника

Дисциплина относится к дисциплинам ОПОП университета, состав которых определяется вузом и требованиями ФГОС.

Цель дисциплины – формирование базовых теоретических знаний и практических профессиональных навыков в области управления организациями различных организационно-правовых форм.

В ходе освоения дисциплины обучающийся должен:

иметь целостное представление о современных тенденциях в экономике и организации труда;
 владеть: навыками в выборе методов исчисления количества и качества трудовых ресурсов предприятия (региона), уровня и динамики производительности труда и основами обеспечения качества управленческого персонала в сельскохозяйственной организации;

знать: основные экономические категории в системе экономики труда, принципы рациональной организации и оплаты труда на предприятии, факторы и резервы производительности труда на предприятии АПК;

уметь: применять на практике основные принципы научной организации труда, разрабатывать мероприятия по совершенствованию системы организации и оплаты труда, кадровую политику на предприятии АПК.

1.1 Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в результате освоения дисциплины:

Таблица 1.1 - Компетенции обучающегося, формируемые в результате освоения дисциплины
 В результате освоения дисциплины обучающийся должен обладать следующими компетенциями:

Компетенции, в формировании которых задействована дисциплина		Код и наименование индикатора достижений компетенции	Компоненты компетенций, формируемые в рамках данной дисциплины (как ожидаемый результат ее освоения)		
индекс	наименование		знать и понимать	уметь делать (действовать)	владеть навыками (иметь навыки)
1			2	3	4
Универсальные компетенции					
УК-6	способен определять и реализовывать приоритеты собственной деятельности и ее совершенствования на основе самооценки	ИД-Зук-6 планирует профессиональную траекторию с учетом профессиональных особенностей, а также других видов деятельности и требований рынка труд	Знает особенности профессиональной карьеры и стратегии профессионального развития	Умеет планировать профессиональную карьеру и определять стратегии профессионального развития с учетом требований рынка труда	Владеет способностью реализовывать намеченные цели деятельности с учетом условий, средств, личностных возможностей, этапов карьерного роста, временной перспективы развития деятельности и требований рынка труда
Профессиональные компетенции					
ПК-2	способен разрабатывать корпоративную стратегию, программы организационного развития и изменений, обеспечивать их реализацию, управлять процессами стратегического и тактического планирования	ИД-1ПК-2 основы управления организацией, бизнес-планирования, методы контроля и анализа бизнес-процессов, построения бизнес-планов, основы риск-менеджмента, структуру и принципы организации административной, хозяйственной, документационной и организационной	- принципы рациональной организации и оплаты труда на предприятии, - факторы и резервы производительности труда на предприятии	- разрабатывать мероприятия по совершенствованию системы организации и оплаты труда на предприятии, - разрабатывать кадровую политику на предприятии	- методами исчисления уровня и динамики производительности труда, - основами обеспечения качества управленческого персонала в сельскохозяйственной организации

		поддержки			
--	--	-----------	--	--	--

1.2 Описание показателей, критериев и шкал оценивания в рамках дисциплины

Индекс и название компетенции	Код индикатора достижений компетенции	Индикаторы компетенции	Показатель оценивания – знания, умения, навыки (владения)	Уровни сформированности компетенций				Формы и средства контроля формирования компетенций
				компетенция не сформирована	минимальный	средний	высокий	
				Оценки сформированности компетенций				
				Не зачтено		Зачтено		
				Характеристика сформированности компетенции				
				Компетенция в полной мере не сформирована. Имеющихся знаний, умений и навыков недостаточно для решения практических (профессиональных) задач	1. Сформированность компетенции соответствует минимальным требованиям. Имеющихся знаний, умений, навыков в целом достаточно для решения практических (профессиональных) задач. 2. Сформированность компетенции в целом соответствует требованиям. Имеющихся знаний, умений, навыков и мотивации в целом достаточно для решения стандартных практических (профессиональных) задач. 3. Сформированность компетенции полностью соответствует требованиям. Имеющихся знаний, умений, навыков и мотивации в полной мере достаточно для решения сложных практических (профессиональных) задач.			
Критерии оценивания								
УК-6 способен определять и реализовывать приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки	ИД-1ук.	Полнота знаний	Знает особенности профессиональной карьеры и стратегии профессионального развития	Не знает особенности профессиональной карьеры и стратегии профессионального развития	1. Поверхностно знает особенности профессионального развития; 2. Знает особенности и методы определения приоритетов личностного развития; 3. Знает особенности профессиональной карьеры и стратегии профессионального развития.			Опрос, доклад и электронная презентация на семинаре, решение задач. Рубежное тестирование, Электронная презентация
		Наличие умений	Умеет планировать профессиональную карьеру и определять стратегии профессионального развития с учетом требований рынка труда	Не умеет планировать профессиональную карьеру и определять стратегии профессионального развития с учетом требований рынка труда	1. Умеет применять на практике принципы планирования профессиональной карьеры; 2. Умеет применять на практике принципы планирования профессиональной карьеры с учетом требований рынка труда; 3. Умеет планировать профессиональную карьеру и определять стратегии профессионального развития с учетом требований рынка труда			
		Наличие навыков (владение опытом)	Владеет способностью реализовывать намеченные цели деятельности с учетом условий, средств, личностных возможностей, этапов карьерного роста, временной перспективы развития деятельности и требований рынка труда	Не владеет способностью реализовывать намеченные цели деятельности с учетом условий, средств, личностных возможностей, этапов карьерного роста, временной перспективы развития деятельности и требований рынка труда	1. Поверхностно владеет способностью реализовывать намеченные цели деятельности с учетом условий, средств, личностных возможностей, 2. Хорошо владеет способностью реализовывать намеченные цели деятельности с учетом условий, средств, личностных возможностей, этапов карьерного роста, временной перспективы развития деятельности. 3. Способен реализовывать намеченные цели деятельности с учетом условий, средств, личностных возможностей, этапов карьерного роста, временной перспективы развития деятельности и требований рынка труда.			
ПК-2 способен разрабатывать	ИД-1опк.	Полнота знаний	Знает: - принципы рациональной	Не знает принципы рациональной организации и оплаты	1. Поверхностно ориентируется в вопросах рациональной организации и оплаты труда, в факторах и резервах роста производительности труда на предприятии;			Опрос, доклад и электронная презентация

корпоративную стратегию, программы организационного развития и изменений, обеспечивать их реализацию, управлять процессами стратегического и тактического планирования		организации и оплаты труда на предприятии, - факторы и резервы производительности труда на предприятии	труда на предприятии	2. Свободно ориентируется в вопросах рациональной организации и оплаты труда на предприятии, факторах и резервах роста производительности труда на предприятиях; 3. В совершенстве владеет знаниями в вопросах аудита человеческих ресурсов и осуществления диагностики организационной культуры, знаниями о факторах и резервах производительности труда на предприятии.	на семинаре, решение задач. Рубежное тестирование, Электронная презентация
	Наличие умений	Умеет - разрабатывать мероприятия по совершенствованию системы организации и оплаты труда на предприятии, - разрабатывать кадровую политику на предприятии	Не умеет разрабатывать мероприятия по совершенствованию системы организации и оплаты труда на предприятии	1. Умеет разрабатывать мероприятия по организации и стимулированию персонала организации; 2. Умеет разрабатывать кадровую политику на предприятии; 3. Умеет разрабатывать кадровую политику на предприятии, основанную на рациональной организации и мотивации труда.	
	Наличие навыков (владение опытом)	Владеет - методами исчисления уровня и динамики производительности труда, - основами обеспечения качества управленческого персонала в организации	Не владеет - методами исчисления уровня и динамики производительности труда, - основами обеспечения качества управленческого персонала в организации	1. Поверхностно владеет основами обеспечения производительности труда и качества управленческого персонала на предприятии. 2. Хорошо владеет современным инструментарием управления производительностью труда и качеством управленческого персонала на предприятии. 3. Свободно владеет современным инструментарием управления производительностью труда и качеством управленческого персонала на предприятии.	

2. Структура учебной работы, содержание и трудоёмкость основных элементов дисциплины

2.1 Организационная структура, трудоёмкость и план изучения дисциплины

Вид учебной работы	Трудоёмкость, час			
	семестр, курс*			
	очная форма		заочная форма	
	2 сем.	№ сем.	2 курс	№ курса
1. Аудиторные занятия, всего	36		12	
- лекции	14		4	
- практические занятия (включая семинары)	22		8	
- лабораторные работы	-		-	
2. Внеаудиторная академическая работа	72		92	
2.1 Фиксированные виды внеаудиторных самостоятельных работ:	10		10	
Выполнение и сдача индивидуального задания в виде**	10		10	
- электронной презентации	10		10	
2.2 Самостоятельное изучение тем/вопросов программы	20		48	
2.3 Самоподготовка к аудиторным занятиям	32		22	
2.4 Самоподготовка к участию и участие в контрольно-оценочных мероприятиях, проводимых в рамках текущего контроля освоения дисциплины (за исключением учтённых в пп. 2.1 – 2.2):	10		8	
3. Получение зачёта по итогам освоения дисциплины	-		4	
ОБЩАЯ трудоёмкость дисциплины:	Часы	108	108	
	Зачетные единицы	3	3	

Примечание:
* – **семестр** – для очной и очно-заочной формы обучения, **курс** – для заочной формы обучения;
** – КР/КП, реферата/эссе/презентации, контрольной работы (для обучающихся заочной формы обучения), расчетно-графической (расчетно-аналитической) работы и др.;

2.2 Содержание дисциплины по разделам

2.2 Укрупнённая содержательная структура дисциплины и общая схема её реализации в учебном процессе общая схема ее реализации в учебном процессе

Номер и наименование раздела дисциплины. Укрупненные темы раздела		Трудоёмкость раздела и ее распределение по видам учебной работы, час.						Формы текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации	№№ компетенций, на формирование которых ориентирован раздел	
		общая	Аудиторная работа				ВАРС			
			всего	лекции	занятия		всего			Фиксированные виды
					практические (всех форм)	лабораторные				
		2	3	4	5	6	7	8	9	10
Очная/очно-заочная форма обучения										
1	Основные экономические категории в системе экономики труда	36	14	6	8	-	22	10	Тестиров ание	УК-6, ПК-2
2	Производительность труда и ключевые факторы ее роста	36	16	6	10	-	20		Тестиров ание	УК-6, ПК-2
3	Кадровая политика предприятия и качество рабочей силы	36	6	2	4	-	30		Тестиров ание	УК-6, ПК-2
	Промежуточная аттестация	-	×	×	×	×	×	×	Зачет	
Итого по дисциплине		108	36	14	22	-	72	10		
Заочная форма обучения										
1	Основные экономические категории в системе экономики труда	34	4	1	3	-	30	10	Тестиров ание	УК-6, ПК-2
2	Производительность труда и ключевые факторы ее роста	34	4	2	2	-	30		Тестиров ание	УК-6, ПК-2
3	Кадровая политика предприятия и качество рабочей силы	36	4	1	3	-	32		Тестиров ание	УК-6, ПК-2
	Промежуточная аттестация	4	×	×	×	×	×	×	Зачет	
Итого по дисциплине		108	12	4	8	-	92	10		

3. Общие организационные требования к учебной работе обучающегося

3.1. Организация занятий и требования к учебной работе обучающегося

Организация занятий по дисциплине носит циклический характер. По двум разделам предусмотрена взаимоувязанная цепочка учебных работ: лекция – самостоятельная работа обучающихся (аудиторная и внеаудиторная). На занятиях студенческая группа получает задания и рекомендации.

Для своевременной помощи обучающимся при изучении дисциплины кафедрой организуются индивидуальные и групповые консультации, устанавливается время приема выполненных работ

По итогам изучения дисциплины осуществляется аттестация обучающегося в форме зачета.

Учитывая статус дисциплины, к её изучению предъявляются следующие организационные требования:

- обязательное посещение обучающимся всех видов аудиторных занятий;
- ведение конспекта в ходе лекционных занятий;
- качественная самостоятельная подготовка к практическим занятиям, активная работа на них;
- активная, ритмичная самостоятельная аудиторная и внеаудиторная работа обучающегося в соответствии с планом-графиком, своевременная сдача преподавателю отчетных документов по аудиторным и внеаудиторным видам работ;
- в случае наличия пропущенных обучающимся занятий, необходимо получить консультацию по подготовке и оформлению отдельных видов заданий.

Для успешного освоения дисциплины, обучающемуся предлагаются учебно-информационные источники в виде учебной, учебно-методической литературы по всем разделам.

3.2 Условия получения зачета по дисциплине

Зачет является формой контроля, который выставляется обучающемуся, согласно действующего «Положение о текущем контроле успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся по программам высшего образования (бакалавриат, специалитет, магистратура) и среднего профессионального образования в ФГБОУ ВО Омский ГАУ», выполнившего в полном объеме все перечисленные в п.2-3 требования к учебной работе, прошедший все виды контроля с положительной оценкой. В случае неполного выполнения указанных условий по уважительной причине, обучающемуся могут быть предложены индивидуальные задания по пропущенному учебному материалу.

4. Лекционные занятия

Для изучающих дисциплину читаются лекции в соответствии с планом, представленным в таблице 3.

Таблица 3 – Лекционный курс

Номер		Тема лекции. Основные вопросы темы	Трудоемкость по разделу, час.		Применяемые интерактивные формы обучения
раздела	лекции		очная форма	заочная форма	
1	1	Тема: Основные экономические категории в системе экономики труда	6	1	лекция- беседа
		1. Рынок труда как социальная среда распределения и обмена рабочей силы			
		2. Способы формирования рынков труда. Международная организация труда			
		3. Трудовые ресурсы как социально-экономическая категория			
2	4-5	4. Политика занятости и безработица	6	2	лекция- визуализация
		Тема: Производительность труда и ключевые факторы ее роста			
		1. Производительность труда – как показатель эффективности			
		2. Факторы и резервы повышения производительности труда			
3	6-7	3. Показатели и методы определения производительности	2	1	лекция- беседа
		4. Организация труда и его нормирование: разделение и кооперация труда на предприятии; организация и обслуживание рабочих мест; условия труда и факторы их формирования; сущность и значение нормирования труда			
		Тема: Кадровая политика предприятия и качество рабочей силы			

	1. Цель и структура кадровой политики				
	2. Качество рабочей силы и квалификация работника				
	3. Совершенствование кадрового обеспечения предприятий АПК: тенденции в кадровом обеспечении; предложения по совершенствованию кадрового обеспечения; рекомендации по развитию работы с резервом руководителей; концептуальные основы формирования трудовых ресурсов села в условиях развития рыночных отношений				
Общая трудоёмкость лекционного курса			14	4	x
Всего лекций по дисциплине:		час.	Из них в интерактивной форме:		час.
- очная форма обучения		14	- очная форма обучения		8
- заочная форма обучения		4	- заочная форма обучения		2
Примечания: - материально-техническое обеспечение лекционного курса – см. Приложение 6. - обеспечение лекционного курса учебной, учебно-методической литературой и иными библиотечно-информационными ресурсами и средствами обеспечения образовательного процесса – см. Приложения 1 и 2					

5. Практические (семинарские) занятия по дисциплине и подготовка обучающегося к ним

Практические (семинарские) занятия по курсу проводятся в соответствии с планом, представленным в таблице 4

Таблица 4 – Примерный тематический план практических (семинарских) занятий по разделам дисциплины

Номер		Тема занятия/ Примерные вопросы на обсуждение (для занятий в формате семинарских)	Трудоёмкость по разделу, час.		Используемые интерактивные формы	Связь занятия с ВАРС*
раздела (модуля)	занятия		очная форма	заочная форма		
1	2	3	4	5	6	7
2	1	Трудовые ресурсы и занятость населения	2	-	Экономико-аналитический практикум 1	ОСП ПР СРС
	2	Методы исчисления уровня и динамики производительности труда	2	-	Экономико-аналитический практикум 2	ОСП ПР СРС
	3	Оплата труда и социальные гарантии	2	-	Экономико-аналитический практикум 3	ОСП ПР СРС
1	4-5	Политика занятости и ее регулирование в рыночном хозяйстве	4	2	Семинар-заслушивание и обсуждение докладов	ОСП ПР СРС
		1. Сущность и цели государственной политики занятости				
		2. Принципы и основные направления политики занятости				
		3. Экономическая функция занятости				
		4. Социальная функция занятости				
1	6-7	Активная политика занятости в РФ и определение ее эффективности				
		Регулирование рынка труда в индустриально развитых странах (США, страны Европы, Япония)	4	-	Семинар-заслушивание и обсуждение докладов	ОСП ПР СРС
		1. Исторический опыт регулирования рынка труда				
3	8-9	2. Государственные программы материальной поддержки безработных				
		Совершенствование системы организации и оплаты труда	4	2	Семинар-заслушивание и обсуждение докладов	ОСП ПР СРС
		1. Пути повышения производительности труда				
		2. Интенсивность труда и экономия рабочего времени				
		3. Диверсификация производства				
		4. Повышение мотивации к производительному и качественному труду				
		5. Бестарифные системы оплаты труда				

		6. Нематериальные стимулы работы по найму.				
3	10	Управление персоналом как условие совершенствования и развития эффективной экономики труда	2	2	Семинар-заслушивание и обсуждение докладов	ОСП ПР СРС
		1. Государственная кадровая политика				
		2. Кадровая политика, кадровая стратегия организации, кадровое планирование				
		3.Эффективность системы управления персоналом				
	11	Управление качеством рабочей силы и мотивацией трудовой деятельности на предприятии	2	2	Семинар-заслушивание и обсуждение докладов	ОСП
Всего практических занятий по дисциплине:		час	Из них в интерактивной форме:		час	
- очная форма обучения		22	- очная форма обучения		20	
- заочная форма обучения		8	-заочная форма обучения		2	
В том числе в форме семинарских занятий						
- очная форма обучения		16				
- заочная форма обучения		8				
* Условные обозначения: ОСП – предусмотрена обязательная самоподготовка к занятию; УЗ СРС – на занятии выдается задание на конкретную ВАРС; ПР СРС – занятие содержательно базируется на результатах выполнения обучающимся конкретной ВАРС.						
** в т.ч. при использовании материалов МООК «Название», название ВУЗа-разработчика, название платформы и ссылка на курс (с указанием даты последнего обращения)						
Примечания: - материально-техническое обеспечение практических занятий – см. Приложение 6; - обеспечение практических занятий учебной, учебно-методической литературой и иными библиотечно-информационными ресурсами и средствами обеспечения образовательного процесса – см. Приложения 1 и 2.						

Подготовка обучающихся к семинарским занятиям осуществляется с учетом общей структуры учебного процесса. На практических занятиях осуществляется входной, текущий, и рубежный аудиторный контроль в виде опроса (тестирования), по основным понятиям дисциплины.

Подготовка к практическим занятиям подразумевает выполнение домашнего задания к очередному занятию по заданиям преподавателя, выдаваемым в конце предыдущего занятия. Для осуществления работы по подготовке к занятиям, необходимо ознакомиться с методическими указаниями по дисциплине, внимательно ознакомиться с литературой и электронными ресурсами, с рекомендациями по подготовке, вопросами для самоконтроля.

6. Общие методические рекомендации по изучению отдельных разделов дисциплины

При изучении конкретного раздела дисциплины, из числа вынесенных на лекционные и практические занятия, обучающемуся следует учитывать изложенные ниже рекомендации. Обратите на них особое внимание при подготовке к аттестации

Работа по теме, прежде всего, предполагает ее изучение по учебнику или пособию. Следует обратить внимание на то, что в любой теории существуют различные точки зрения по рассматриваемой проблеме. Поэтому необходимо вырабатывать самостоятельные суждения, дополняя их аргументацией, что и следует демонстрировать на семинарах. Для выработки самостоятельного суждения важным является умение работать с научной литературой. Поэтому работа по теме кроме ее изучения по учебнику, пособию предполагает также поиск по теме научных статей в научных журналах по экономике. Такими журналами являются: Экономика сельского хозяйства России, Экономика сельскохозяйственных и перерабатывающих предприятий, Вопросы экономики, Экономика и право и др. Выбор статьи, относящейся к теме, лучше делать по последним в году номерам, где приводится перечень статей, опубликованных за год.

Самостоятельная подготовка предполагает использование ряда методов.

1. Конспектирование. Конспектирование позволяет выделить главное в изучаемом материале и выразить свое отношение к рассматриваемой автором проблеме.

Техника записей в конспекте индивидуальна, но есть ряд правил, которые могут принести пользу его составителю: начиная конспект, следует записать автора изучаемого произведения, его название, источник, где оно опубликовано, год издания. Порядок конспектирования:

- внимательное чтение текста;
- поиск в тексте ответов на поставленные в изучаемой теме вопросы;
- краткое, но четкое и понятное изложение текста;
- выделение в записи наиболее значимых мест;
- запись на полях возникающих вопросов, понятий, категорий и своих мыслей.

2. Записи в форме тезисов, планов, аннотаций, формулировок определений. Все перечисленные формы помогают быстрой ориентации в подготовленном материале, подборе аргументов в пользу или против какого-либо утверждения.

3. Словарь понятий и категорий. Составление словаря помогает быстрее осваивать новые понятия и категории, увереннее ими оперировать. Подобный словарь следует вести четко, разборчиво, чтобы удобно было им пользоваться. Из приведенного в УМК глоссария нужно к каждому семинару выбирать понятия, относящиеся к изучаемой теме, объединять их логической схемой в соответствии с вопросами семинарского занятия.

7. Общие методические рекомендации по оформлению и выполнению отдельных видов ВАРС

7.1. Рекомендации по выполнению электронной презентации ПЕРЕЧЕНЬ

примерных тем электронных презентаций

1. Безработица. Социальное партнерство.
2. Миграция населения и текучесть кадров.
3. Развитие организации общественных работ как форма занятости населения.
4. Уровень и качество жизни в Омской области: современное состояние и тенденции
5. Адаптация образовательного процесса в вузе к рынку труда.
6. Условия труда как фактор эффективной деятельности предприятия.
7. Диверсификация производства.
8. Аттестация руководителей и специалистов на предприятиях
9. Инновационные процессы в АПК.
10. Управление мотивацией труда.
11. Государственное регулирование кадрового процесса в аграрном секторе экономики.
12. Система переподготовки и повышения квалификации специалистов сельского хозяйства в регионе.
13. Роль кадровых служб сельскохозяйственного предприятия в обеспечении качества управленческого персонала.
14. Состав управленческого персонала и его должностные обязанности на сельскохозяйственном предприятии.
15. Формирование конкурентоспособности специалистов сельского хозяйства.

Требования к содержанию и оформлению электронной презентации:

- соответствие содержания презентации поставленным дидактическим целям и задачам;
- соблюдение принятых правил орфографии, пунктуации, сокращений и правил оформления текста (отсутствие точки в заголовках и т.д.);
- отсутствие фактических ошибок, достоверность представленной информации;
- лаконичность текста на слайде;
- завершенность (содержание каждой части текстовой информации логически завершено);
- объединение тематически связанных информационных элементов в целостно воспринимающиеся группы;
- сжатость и краткость изложения, максимальная информативность текста;
- расположение информации на слайде (предпочтительно горизонтальное расположение информации, сверху вниз по главной диагонали; наиболее важная информация должна располагаться в центре экрана; если на слайде картинка, надпись должна располагаться под ней; желательно форматировать текст по ширине; не допускать «рваных» краев текста);
- наличие не более одного логического ударения: краснота, яркость, обводка, мигание, движение;
- информация подана привлекательно, оригинально, обращает внимание обучающихся.

Требования к тексту:

- читаемость текста на фоне слайда презентации (текст отчетливо виден на фоне слайда, использование контрастных цветов для фона и текста);
- кегль шрифта соответствует возрастным особенностям обучающихся и должен быть не менее 24 пунктов;
- отношение толщины основных штрихов шрифта к их высоте ориентировочно составляет 1:5; наиболее удобочитаемое отношение размера шрифта к промежуткам между буквами: от 1:0,375 до 1:0,75;
- использование шрифтов без засечек (их легче читать) и не более 3-х вариантов шрифта;
- длина строки не более 36 знаков;
- расстояние между строками внутри абзаца 1,5, а между абзацев – 2 интервала;

- подчеркивание используется лишь в гиперссылках.

Требования к дизайну:

- использование единого стиля оформления;
- соответствие стиля оформления презентации (графического, звукового, анимационного) содержанию презентации;
- использование для фона слайда психологически комфортного тона;
- фон должен являться элементом заднего (второго) плана: выделять, оттенять, подчеркивать информацию, находящуюся на слайде, но не заслонять ее;
- использование не более трех цветов на одном слайде (один для фона, второй для заголовков, третий для текста);
- соответствие шаблона представляемой теме (в некоторых случаях может быть нейтральным);
- целесообразность использования анимационных эффектов.

7.1.1 ШКАЛА И КРИТЕРИИ ОЦЕНИВАНИЯ электронной презентации

Задание оценивается по следующим критериям:

- качество формы представления выполненного задания (наличие графиков, таблиц, иллюстраций);
- качество содержания (раскрытие темы, актуальность представленного материала, правильные выводы);
- самостоятельность выполнения задания (устанавливается при ответе на вопросы).

В результате выставляется оценка по пятибалльной шкале.

Оценку *«отлично»* заслуживают работы, если обучающийся вовремя подготовил электронную презентацию, полно и всесторонне раскрыл содержание выбранной темы, оформление презентации соответствует предъявляемым требованиям, при собеседовании обучающийся на все вопросы преподавателя дал аргументированные ответы.

Оценку *«хорошо»* заслуживают работы, если обучающийся сдал работу после указанных сроков, презентация выполнена на высоком уровне, но отдельные разделы освещены поверхностно, неполно, без должного теоретического обоснования или частично не выполняются требования, предъявляемые к работам; при собеседовании обучающийся показывает теоретические знания по исследуемой проблеме, но излагаемая точка зрения не подтверждается собственными наблюдениями и рекомендациями по теме.

Оценку *«удовлетворительно»* заслуживают работы, если обучающийся нарушил срок сдачи отчетного материала, в подготовленной презентации правильно освещены только отдельные вопросы темы, при докладе по презентации обучающийся допускает ошибки при устных ответах при проверке теоретических знаний по исследуемой проблеме, излагаемая точка зрения не подтверждается собственными наблюдениями и рекомендациями по теме.

- Оценку *«неудовлетворительно»* заслуживают работы, если обучающийся нарушил срок сдачи отчетных материалов, в презентации содержатся грубые теоретические ошибки, поверхностная аргументация по основным положениям темы, оформление имеет значительные нарушения предъявляемым требованиям, при докладе у обучающегося наблюдается частичное или полное не владение материалом презентации, обучающийся не дал правильных ответов на большинство заданных вопросов, т. е. обнаружил серьезные пробелы в профессиональных знаниях.

Презентация, оцененная на «неудовлетворительно», полностью перерабатывается и представляется заново.

7.2 Рекомендации по самостоятельному изучению тем

ВОПРОСЫ для самостоятельного изучения

1. Трудовые ресурсы и занятость населения.
2. Оплата труда и социальные гарантии.
3. Безработица. Социальное партнерство.
4. Миграция населения и текучесть кадров.
5. Развитие организации общественных работ как форма занятости населения.
6. Уровень и качество жизни в Омской области: современное состояние и тенденции
7. Регулирование рынка труда в индустриально развитых странах.
8. Адаптация образовательного процесса в вузе к рынку труда.
9. Условия труда как фактор эффективной деятельности предприятия.
10. Диверсификация производства.

11. Аттестация руководителей и специалистов на предприятиях
12. Инновационные процессы в АПК.
13. Управление мотивацией труда.
14. Государственное регулирование кадрового процесса в аграрном секторе экономики.
15. Система переподготовки и повышения квалификации специалистов сельского хозяйства в регионе.
16. Роль кадровых служб сельскохозяйственного предприятия в обеспечении качества управленческого персонала.
17. Состав управленческого персонала и его должностные обязанности на сельскохозяйственном предприятии.
18. Формирование конкурентоспособности специалистов сельского хозяйства

Общий алгоритм самостоятельного изучения вопросов

- 1) Ознакомиться с рекомендованной учебной литературой и электронными ресурсами по теме, с нормативно-правовыми актами (ориентируясь на вопросы для самоконтроля);
- 2) На этой основе составить развёрнутый план изложения темы;
- 3) Оформить отчётный материал в виде доклада и электронной презентации и выступить с ним на семинарском занятии;
- 4) Подготовиться к предусмотренному контрольно-оценочному мероприятию по результатам самостоятельного изучения темы;
- 5) Принять участие в указанном мероприятии, пройти рубежный контроль (тестирование) по разделу на аудиторном занятии и заключительный опрос в установленное для внеаудиторной работы время.

7.2.1 ШКАЛА И КРИТЕРИИ ОЦЕНИВАНИЯ самостоятельного изучения темы

Задание оценивается по следующим критериям:

- качество содержания сообщения (раскрытие темы, актуальность представленного материала, правильные выводы);

- самостоятельность выполнения задания (устанавливается при ответе на вопросы);

- задание выполнено в установленные сроки и по установленной форме.

- оценка «*зачтено*» выставляется обучающемуся, если он оформил отчетный материал в виде доклада и электронной презентации на основе самостоятельного изученного материала, ясно, четко, логично и грамотно излагает тему: дает определение основным понятиям с позиции разных авторов, приводит практические примеры по изучаемой теме, четко излагает выводы;

- оценка «*не зачтено*» выставляется обучающемуся, если он неаккуратно оформил отчетный материал в виде доклада и электронной презентации на основе самостоятельного изученного материала, не соблюдает требуемую форму изложения, не выделяет основные понятия и не представляет практические примеры.

8. Входной контроль и текущий (внутрисеместровый) контроль хода и результатов учебной работы

8.1 Тестовые вопросы для входного контроля

1. Организация труда – это _____
 1. работа, связанная с расчетом и определением меры труда;
 2. упорядочение, приведение в систему трудовой деятельности людей;
 3. целесообразная деятельность человека, направленная на создание потребительных стоимостей;
 4. формирование у работников побуждений, сочетающих личные интересы с интересами коллектива;
2. Обязательность труда для всех лиц, способных трудиться – это _____
 1. коллективизм;
 2. всеобщность;
 3. ответственность;
 4. творчество;
 5. свобода;

3. Право на выбор профессии, рода занятий и работы в соответствии с желанием, образованием, и возможностями человека – это _____

1. коллективизм;
2. всеобщность;
3. ответственность;
4. творчество;
5. свобода;

4. Обусловленность непосредственными связями людей в процессе производства, обменом сырьем, различной продукцией, готовыми изделиями, информацией – это _____

1. коллективизм;
2. всеобщность;
3. ответственность;
4. творчество;
5. свобода;

5. Выбор наилучшего варианта организации трудового процесса – это принцип _____

1. комплексности;
2. гуманности;
3. оптимальности;
4. ритмичности;

6. В настоящее время основные социально-экономические отношения в сфере трудовой деятельности регулируются:

1. Конституцией РФ;
2. Уголовным кодексом РФ;
3. Трудовым кодексом РФ;
4. Экологическим законодательством;

7. Продолжительность работы сокращается на 1 час:

1. накануне праздничных дней;
2. накануне выходного дня;
3. при работе в ночное время;
4. на работах с вредными условиями труда;

8. Время отдыха работающих подразделяется на:

1. перерывы для отдыха и питания;
2. ежедневный отдых между рабочими днями;
3. еженедельные выходные дни и праздничные дни;
4. ежегодные отпуска;

9. Затраты времени на выполнение единицы работы или выработку единицы продукции называются

1. норма выработки;
2. норма численности;
3. норма времени;
4. норма обслуживания;

10. Количество единиц продукции (работы), которое должно быть произведено (выполнено) работниками в единицу времени (час, смену), называется

1. норма численности;
2. норма выработки;
3. норма времени;
4. норма обслуживания.

8.1.1 ШКАЛА И КРИТЕРИИ ОЦЕНИВАНИЯ ответов на тестовые вопросы входного контроля

Критерии оценки входного контроля «зачтено», «не зачтено».

- оценка «зачтено» выставляется обучающемуся, если количество правильных ответов на вопросы более 60%;

- оценка «не зачтено» выставляется обучающемуся, если количество правильных ответов на вопросы 60% и менее.

8.2 Текущий контроль успеваемости

В течение семестра, проводится текущий контроль успеваемости по дисциплине, к которому обучающийся должен быть подготовлен.

Отсутствие пропусков аудиторных занятий, активная работа на практических занятиях, общее выполнение графика учебной работы являются основанием для получения положительной оценки по текущему контролю.

ВОПРОСЫ

для самоподготовки к семинарским занятиям

В процессе подготовки к семинарскому занятию обучающийся изучает представленные ниже вопросы по темам. На занятии обучающийся демонстрирует свои знания по изученным вопросам в форме устного ответа. Представляет доклад и электронную презентацию.

Общий алгоритм самоподготовки к семинарским занятиям

1. Изучение лекционного материала по теме.
2. Изучение учебной литературы, нормативных документов, интернет-ресурсов периодических изданий по теме занятия.
3. Подготовка докладов и электронных презентаций.

Раздел 1. Основные экономические категории в системе экономики труда

Тема 1 Политика занятости и ее регулирование в рыночном хозяйстве

1. Сущность и цели государственной политики занятости
2. Принципы и основные направления политики занятости
3. Экономическая функция занятости
4. Социальная функция занятости
5. Активная политика занятости в РФ и определение ее эффективности

Тема 2 Регулирование рынка труда в индустриально развитых странах (США, страны Европы, Япония)

1. Исторический опыт регулирования рынка труда
2. Государственные программы материальной поддержки безработных

Раздел 2. Производительность труда и ключевые факторы ее роста

Тема 3 Совершенствование системы организации и оплаты труда

1. Пути повышения производительности труда
2. Интенсивность труда и экономия рабочего времени
3. Диверсификация производства
4. Повышение мотивации к производительному и качественному труду
5. Бестарифные системы оплаты труда
6. Нематериальные стимулы работы по найму.

Раздел 3. Кадровая политика предприятия и качество рабочей силы

Тема 4 Управление персоналом как условие совершенствования и развития эффективной экономики труда

1. Государственная кадровая политика
2. Кадровая политика, кадровая стратегия организации, кадровое планирование
3. Эффективность системы управления персоналом

8.2.1 ШКАЛА И КРИТЕРИИ ОЦЕНИВАНИЯ

самоподготовки по темам семинарских занятий

Задание оценивается по следующим критериям:

- соответствие содержания сообщения сути рассматриваемого вопроса
- полнота и глубина раскрытия вопроса
- степень самостоятельности при подготовке вопроса
- качество выполнения сообщения: визуализация, актуальность
- уровень понимания отраженного в сообщении материала
- уровень коммуникативных навыков, продемонстрированный во время презентации материала

- оценка «зачтено» выставляют обучающемуся, глубоко и прочно освоившему теоретический материал семинарского занятия. На вопросы к семинарскому занятию дает логичный, грамотный ответ, показывает знание не только основного, но и дополнительного материала, быстро ориентируется, отвечая на дополнительные вопросы, выступил основным докладчиком по одному из вопросов

семинара, подготовил наглядную, информативную электронную презентацию с элементами творческого подхода;

- оценка «не зачтено» выставляется обучающемуся, если он не знает значительной части материала по дисциплине, допускает существенные ошибки в ответах, не подготовился по выбранному вопросу семинарского занятия, электронная презентация не подготовлена.

ТЕМЫ практических занятий, задания и вопросы для самоконтроля

Экономико-аналитический практикум 1 «Трудовые ресурсы и занятость населения»

При определении интенсивности и результатов естественного и механического движения населения рассчитываются следующие показатели: общий коэффициент рождаемости (K_p), общий коэффициент смертности ($K_{см}$), коэффициент естественного прироста ($K_{пр.ест}$), коэффициент интенсивности миграции по прибытию ($K_{прб}$), коэффициент интенсивности миграции по выбытию ($K_{вб}$), коэффициент общей (валовой) миграции ($K_{вм}$), сальдо миграции (механического движения населения) ($МС$).

Упомянутые показатели рассчитываются по следующим формулам:

$$K_p = \frac{P}{\bar{H}} * 1000, \quad (1)$$

где P - число родившихся за год на определенной территории;

$\bar{H}$ - средняя численность населения соответствующей территории (полусумма численности на начало и конец года);

$$K_p = K_{сп} * d, \quad (1a)$$

где $K_{сп}$ - специальный коэффициент рождаемости;

d – доля женщин фертильного возраста (15-49 лет) в общей численности населения;

$$K_{сп} = \frac{P}{N_{жф}} * 1000 \quad (16)$$

где $N_{жф}$ - численность женского населения фертильного возраста;

$$K_{см} = \frac{Y}{\bar{H}} * 1000, \quad (2)$$

где Y - число умерших за год на определенной территории

$$K_{пр.ест} = K_p - K_{см} \quad (3) \quad K_{пр.ест} = \frac{P - Y}{\bar{H}} * 1000 \quad (3a)$$

$$K_{прб} = \frac{Ч_{прб}}{\bar{H}} * 1000, \quad (4)$$

где $Ч_{прб}$ – численность прибывших за год на данную территорию;

$$K_{вб} = \frac{Ч_{вб}}{\bar{H}} * 1000, \quad (5)$$

где $Ч_{вб}$ – численность выбывших за год с данной территории.

$$K_{вм} = \frac{Ч_{прб} + Ч_{вб}}{\bar{H}} \quad (5a)$$

$$МС = Ч_{прб} - Ч_{вб}; \quad (6)$$

где О - общий прирост населения территории за год (разница между численностью населения на конец года и численностью населения на начало года);

Е - естественный прирост населения за год (разница между числом родившихся и числом умерших).

Результаты расчетов по формулам (6) и (7) со знаком "+" свидетельствуют о положительном сальдо миграции, а со знаком "-" - об отрицательном..

В составе трудовых ресурсов определенной территории выделяются основная и дополнительная части.

Основная часть трудовых ресурсов представлена трудоспособным населением рабочего возраста. Границы рабочего возраста мужского населения - 16-59 лет, а женского населения - 16-54 года. Не включаются в состав трудовых ресурсов следующие категории лиц, находящихся в рабочем возрасте: а) неработающие инвалиды 1-й и 2-й групп; б) неработающие граждане, получающие пенсию по старости на льготных условиях.

Дополнительная часть трудовых ресурсов представлена фактически работающими лицами, находящимися за пределами рабочего возраста (работающие подростки до 16 лет и работающие пенсионеры).

Экономически активное население (ЭАН) - это часть населения страны или отдельного ее региона, которая обеспечивает предложение рабочей силы для производства товаров и услуг на рынке труда.

ЭАН включает занятых и безработных. К занятым в экономике относятся лица, имеющие работу или занятие, приносящие им вознаграждение или доход. К безработным относятся лица, не имеющие работы и заработка, ищущие работу и готовые приступить к ней.

Безработным, зарегистрированным в государственной службе занятости, выплачивается пособие по безработице. Его величина составляет: 75% среднемесячного заработка, исчисленного за последние три месяца на последнем месте работы, в первые 3 месяца безработицы, 60% этого заработка - в следующие 4 месяца безработицы, 45% этого заработка - в остальные месяцы безработицы в пределах установленного срока выплаты пособия. Абсолютная величина пособия при любом сроке безработицы не может быть больше величины прожиточного минимума трудоспособного работника, установленной для данного субъекта РФ, и не может быть меньше 20% этой величины.

Безработным, имеющим на содержании нетрудоспособных лиц, пособие увеличивается. Размер увеличения - 10% прожиточного минимума в расчете на каждого из этих лиц. Максимальный размер подобного увеличения - 30% прожиточного минимума.

К экономически неактивному населению (ЭНАН) относятся неработающие лица возраста 15-72 лет. Основные категории ЭНАН: учащиеся дневных форм обучения (школьники, учащиеся ПТУ, студенты, аспиранты), пенсионеры, лица, занятые ведением домашнего хозяйства, уходом за больными, престарелыми и инвалидами.

Задание 1

Население области на 01.01.2001 г. составило 400 тыс. чел., а на 01.01.2002 - 440 тыс. чел. В течение года в области родилось 6300 чел. и умерло 4200 чел. За этот же год в область въехало на постоянное жительство 44800 чел. и выехало за пределы области 6900 чел. Определить коэффициенты, характеризующие интенсивность и результаты естественного и механического движения населения области.

Задание 2

Население области на 01.01.2001г. - 500 тыс. чел. а на 01.01.2002г. - 480 тыс. чел. Определить коэффициент естественного прироста населения, если известно, что коэффициент интенсивности въезда населения в область за год составил 7‰, а коэффициент интенсивности выезда - 10‰.

Задание 3

Население области на 31. 12.2000г. составило 300 тыс. чел. Определить общий прирост населения области в 2000г., если за год в области умерло 3025 чел., что соответствует коэффициенту смертности 11%.

Задание 4

Численность населения области на 31.12.99 составила 800 тыс.чел. Количество умерших в области в течение 1999 г. достигло 9360 чел., что соответствует общему коэффициенту смертности 12‰. Определить численность населения области на 01.01.99.

Задание 5

Население области в 1996 г. составило 6,5 млн.чел., из которых 2 млн.чел. проживали в сельской местности, а остальные - в городах. Коэффициент рождаемости в городах составлял 12‰, а в сельской

местности – 15‰. В 1998 г. численность городского населения области увеличилась на 9%. Коэффициент рождаемости в сельской местности снизился на 2%, а в городских поселениях – на 8%. Как изменился коэффициент рождаемости в целом по области в 1998 году по сравнению с 1996 г.?

Задание 6

Население республики в 1996 г. составляло 4 млн.чел., из которых 1,5 млн.чел. проживали в городах, а остальные - в сельской местности. Коэффициент смертности городского населения был равен 9‰, а коэффициент смертности сельского населения был на 30% больше.

По прогнозу в 1998 г. численность городского населения увеличится на 0,3 млн.чел., а численность сельского населения уменьшится на 0,5 млн.чел. При этом предполагается, что коэффициент смертности городского населения сократится по сравнению с 1996 г. на 6%, а коэффициент смертности сельского населения возрастет на 15%.

Как изменится коэффициент смертности в целом по республике в 1998 г. по сравнению с 1996 г.?

Задание 7

В 1996 г. общий коэффициент рождаемости в городских поселениях области составил 15‰, а в сельской местности - 20‰. При этом 38% населения области проживало в сельской местности. По прогнозу в 1999 г. доля городского населения области увеличится на 6%, коэффициент рождаемости в сельской местности уменьшится на 5%, а в городских поселениях - на 8%. Как изменится общий коэффициент рождаемости в области в 1999 г. по сравнению с 1996 г.?

Задание 8

Имеются следующие данные о возрастном составе женского населения в 2008 г.:

Интервал возраста, лет	Численность, млн. чел.	Доля в общей численности населения
0-5	5,78	0,040
5-10	5,24	0,036
10-14	5,06	0,035
15-19	4,64	0,032
20-24	5,36	0,037
25-29	6,41	0,044
30-34	6,17	0,042
35-39	5,49	0,038
40-44	2,93	0,02
45-49	5,74	0,039
50-54	4,47	0,03
55-59	5,27	0,036
>60	15,18	0,104

Определить общий коэффициент рождаемости в 1998 г, если известно, что в данном году родилось 2,5 млн. чел.

Задание 9

Определить долю миграции в общем приросте численности населения области за год, если известно:

- 1) численность населения на начало года – 500 тыс.чел.;
- 2) среднегодовая численность населения – 530 тыс.чел.;
- 3) общий коэффициент рождаемости – 12‰;
- 4) общий коэффициент смертности – 9‰.

Задание 10

Численность трудовых ресурсов республики на начало года составила 1800 тыс. чел. В течение года в рабочий возраст вступили 160 тыс. подростков; 180 тыс. чел. достигли пенсионного возраста, из них 100 тыс. чел. продолжали работать (в течение года); 10 тыс. чел. из состава трудовых ресурсов перешли на инвалидность 1-й и 2-й групп, а 80 тыс. чел. умерло. Сальдо механического движения трудовых ресурсов в республике за год составило + 25 тыс. чел.

Определить изменения в численности трудовых ресурсов республики за год и численность их на конец года.

Задание 11

По данным переписи населения в области численность его в рабочем возрасте на дату переписи составила 1 млн. чел., из которых 45% проживали в городе, а остальные - на селе.

Определить численность населения в рабочем возрасте к началу следующего после переписи года в городе и на селе, если известно:

- 1) численность населения, вступающего в рабочий возраст, - 40 тыс. чел. (25 тыс. в городе, остальные - на селе);
- 2) численность населения, выходящего за рамки рабочего возраста, - 22 тыс. чел. (12 тыс. в городе, остальные - на селе);
- 3) количество умерших в рабочем возрасте - 5 тыс. чел. (3 тыс. в городе, остальные - на селе);
- 4) за пределы области выбывает 3 тыс. чел. в рабочем возрасте (2 тыс. из города, остальные - из села).

Задание 12

Определить изменения в численности трудовых ресурсов региона за период по следующим данным:

- 1) численность трудоспособного населения в рабочем возрасте на начало периода составляет 1000000 чел., а количество работающих пенсионеров по старости - 40000 чел.;
- 2) в течение периода предполагаются такие изменения в составе трудоспособного населения района: а) в рабочий возраст войдет 250000 чел.; б) из других районов прибудет 90000 чел. в рабочем возрасте; в) в общественное производство намечается вовлечь дополнительно 20000 пенсионеров по старости, г) прогнозируется, что 200000 чел. выбудет за пределы рабочего возраста в связи с переходом на пенсию, инвалидностью и смертью; д) 15000 работающих пенсионеров по старости прекратят работу; е) в другие области уедет 75000 чел. в рабочем возрасте.

Задание 13

Определить численность экономически активного населения и его удельный вес в численности трудовых ресурсов и численности населения региона старше 15 лет, используя данные и результаты решения задания 14, если известно:

- 1) численность учащихся дневных общеобразовательных школ в возрасте 16-17 лет составляет в регионе 34000 чел.;
- 2) численность студентов и аспирантов очной формы обучения составляет в регионе 22000 чел.;
- 3) 10% трудоспособных женщин и 2% трудоспособных мужчин рабочего возраста, проживающих в регионе, заняты ведением домашнего хозяйства и уходом за больными, престарелыми и инвалидами.

Задание 14

По данным службы занятости в регионе зарегистрировано 48000 безработных. Используя результаты решения задания 15 определить численность занятых в регионе и уровень безработицы.

Задание 15

Российский гражданин, имеющий на своем иждивении троих несовершеннолетних детей, был зарегистрирован на бирже труда в качестве безработного 01.04 текущего года.

Определить размер полагающегося ему пособия по безработице в июле и октябре текущего года, если известно:

- 1) заработная плата за три последних месяца работы, предшествовавших обращению в службу занятости, составляла соответственно 2000, 1620 и 1480 руб.;
- 2) прожиточный минимум трудоспособного работника в III квартале составлял 1600 руб/мес., а в IV квартале – 1750 руб/мес.

Экономико-аналитический практикум 2 «Методы исчисления уровня и динамики производительности труда»

Производительность труда характеризует результативность затрат живого труда в экономике. Для определения уровня и динамики производительности труда применяются две группы показателей - показатели выработки (W) и показатели трудоемкости единицы продукции (t).

Уровень выработки определяется по следующей формуле:

$$W = \frac{Q}{T_{\text{ж}}} \quad (8) \quad \text{или} \quad W = \frac{Q}{\varphi}$$

(8а)

где Q - объем произведенной продукции;

$T_{\text{ж}}$ - затраты живого труда на производство;

Q , выраженные в единицах затраченного рабочего времени (часы, дни и т.д.);

φ - численность работников, участвовавших в производстве Q .

Уровень трудоемкости единицы произведенной продукции определяется по следующей формуле:

$$t = \frac{T_{\text{эс}}}{Q};$$

(9)

При расчете показателей выработки объем производства продукции определяется по-разному в зависимости от состава изготовленной продукции.

Если выпускается однородная продукция, величина Q в формулах (8) и (8а) выражается непосредственно в натуре (шт., м, кг и т.п.) и формируются натуральные показатели выработки.

Если выпускается сравнительно однородная продукция, величина Q в формулах (8) и (8а) выражается в условно-натуральных единицах (условные тонны, пары обуви, банки консервов и т.п.) и формируются условно-натуральные показатели выработки. В данном случае физические объемы сравнительно однородной продукции приводятся к сопоставимым величинам, которые можно непосредственно суммировать. Процедура подобного приведения сводится к следующему. Выбирается условная единица (эталон) какого-то вида сравнительно однородной продукции. К этому эталону с помощью переводных коэффициентов, определяемых исходя из потребительских свойств или трудоемкости изготовления, приравниваются прочие виды произведенной сравнительно однородной продукции. Пересчет изготовленной продукции в условные единицы происходит умножением объема выпущенной продукции каждого вида на соответствующий переводной коэффициент.

Если выпускается разнородная продукция, величина Q в формулах (8) и (8а) принимает трудовое или стоимостное выражение и формируются трудовые или стоимостные показатели выработки.

Уровень выработки в трудовом выражении (W_t) рассчитывается по следующей формуле:

$$W_t = \frac{\sum_{i=1}^n Q_i * t_{Hi}}{Q}$$

(10)

где Q_i – объем производства i -го вида выпускаемой продукции в натуральном выражении, шт.;

t_{Hi} – фиксированная (неизменная) норма времени на изготовление единицы i -го вида выпускаемой продукции; n – количество видов выпускаемой продукции;

Q – численность работников, принимавших участие в производстве объема продукции, обозначенного в числителе дроби.

Уровень выработки в стоимостном выражении рассчитывается по следующей формуле: (W_{sc}) рассчитывается по следующей формуле:

$$W_{sc} = \frac{\sum_{i=1}^n Q_i * P_i(P_i')}{Q} \quad (11)$$

где P_i – неизменная оптовая цена 1-го вида выпускаемой продукции;

P_i' – постоянная часть оптовой цены 1-го вида продукции. В качестве P_i' чаще всего выступает норматив стоимости обработки (НСО) или норматив чистой продукции (НЧП).

НСО – это часть оптовой цены, включающая заработную плату рабочих с отчислениями на социальное страхование, общезаводские и общехозяйственные расходы.

НЧП – это часть оптовой цены, включающая заработную плату работников с отчислениями на социальное страхование и прибыль. Значения прочих символов в (11) – те же, что и в формуле (10).

Выработка в стоимостном выражении может быть измерена по валовой продукции (ВП), товарной продукции (ТП), чистой продукции (ЧП), нормативно-чистой продукции (НЧП), а также по нормативной стоимости обработки (НСО).

Валовая продукция включает стоимость готовой продукции и полуфабрикатов собственного производства, т.е. продукции, не завершённой производством.

Товарная продукция включает стоимость готовой продукции, готовой к отпуску потребителям.

Таким образом,

$$ТП = ВП - НЗП$$

(12)

где НЗП – стоимость незавершённого производства.

Чистая продукция – это часть валовой продукции, соответствующая вновь созданной стоимости. Она определяется по следующей формуле:

$$ЧП = ВП - (МЗ + АМ + КП) + ПР, \quad (12a)$$

где МЗ – материальные затраты;
 АМ – амортизационные отчисления;
 КП – стоимость поставок по кооперации;
 ПР – прибыль.

Динамика показателей выработки, исчисленных упомянутыми методами, оценивается с помощью расчета соответствующих индексов.

Индексы изменения натуральных и условно-натуральных показателей выработки (I_{Wn}) рассчитываются по формуле:

$$I_{Wn} = W^0_n : W^B_n \quad (13)$$

где W^0_n - выработка в натуральном (условно-натуральном) выражении в отчетном периоде; W^B_n - выработка в натуральном (условно-натуральном) выражении в базисном периоде.

Индексы изменения трудовых и стоимостных показателей выработки (I_{Wt} ; I_{Wc}) исчисляются по следующей формуле:

$$I_{Wm}(I_{Wc}) = \frac{\sum_{i=1}^n Q_i^0 * t_{Hi}(P_i, P'_i)}{Q^0} : \frac{\sum_{i=1}^n Q_i^B * t_{Hi}(P_i, P'_i)}{Q^B} \quad (14).$$

где Q_i^0 ; Q_i^B - объем производства i-го вида продукции в натуральном выражении соответственно в отчетном и базисном (предшествующем) периодах шт.;

Q^0 и Q^B - численность работников, принимавших участие в производстве продукции соответственно в отчетном и базисном (предшествующем) периодах.

Значение прочих символов в формуле (14) те же, что в формулах (10) и (11).

Выполнение математических действий, предписанных формулой (13), позволяет получить иное выражение индекса изменения трудовых и стоимостных показателей выработки:

$$I_{W_T}(I_{W_c}) = \frac{\sum_{i=1}^n Q_i^0 * t_{Hi}(P_i, P'_i)}{\sum_{i=1}^n Q_i^B * t_{Hi}(P_i, P'_i)} : \frac{Q^0}{Q^B} \quad (14a)$$

При определении индекса производительности труда (выработки) (I_{Wt}) по совокупности хозяйственных единиц рекомендуется использовать следующую формулу:

$$I_{Wt} = \frac{\sum_{j=1}^m i_j * Q_j^0}{\sum_{j=1}^m Q_j^0} \quad (15)$$

где i_j - индекс производительности труда (выработки) в j-й хозяйственной единице;

Q_j^0 - численность работников j-й хозяйственной единицы в отчетном периоде,

m - количество хозяйственных единиц, входящих в данную совокупность.

При изучении производительности труда рабочих используются показатели часовой, дневной и месячной (квартальной, годовой) выработки. Эти показатели позволяют оценить результативность труда рабочих с учетом характера использования рабочего времени. Между указанными показателями существуют следующие зависимости:

$$W_{\partial n} = W_{\text{ч}} * \text{чф}; \quad (16)$$

$$I_{W_{\partial n}} = I_{W_{\text{ч}}} * I_{\text{чф}} \quad (16a)$$

$$W_{M(\text{кв.г})} = W_{\partial n} * \partial \text{фм}(\text{кв.г}) \quad (17)$$

$$I_{W_{M(\text{кв.г})}} = I_{W_{\partial n}} * I_{\partial \text{фм}(\text{кв.г})} \quad (17a)$$

где $Wч$ - часовая выработка, $Wдн$ - дневная выработка, $Wм(кв.г)$ - месячная (квартальная, годовая выработка); $IWч$, $IWдн$, $IWм(кв.г)$ - соответственно индексы часовой, дневной и месячной (квартальной, годовой) выработки; $чф$ - число часов фактически отработанных в течение рабочего дня; $дфм(кв.,г)$ - число дней, фактически отработанных в течение месяца (квартала, года); $Iчф$, $Iдфм(кв.,г)$ - соответственно индексы изменения фактически отработанных часов в течение рабочего дня и фактически отработанных дней в течение месяца (квартала, года).

Определение производительности труда с помощью показателя "Трудоемкость единицы произведенной продукции" (t) предполагает расчет полной фактической величины последней. Полная фактическая трудоемкость единицы произведенной продукции ($t_{пф}$) определяется следующим образом:

$$t_{пф} = t_{тф} + t_{оф} + t_{уф} \quad (18)$$

где $t_{тф}$ - фактическая технологическая трудоемкость единицы продукции (затраты времени основных рабочих), ч; $t_{оф}$ - фактическая трудоемкость обслуживания в расчете на единицу продукции (затраты времени вспомогательных рабочих), ч; $t_{уф}$ - фактическая трудоемкость управления в расчете на единицу продукции (затраты времени руководителей, специалистов и служащих).

$$t_{тф} = \frac{T_{Hi}}{K} : Q_i \quad (19)$$

где T_{Hi} - нормативная технологическая трудоемкость всей продукции i -го вида, нормо-ч; K - коэффициент выполнения норм основными рабочими; Q_i - произведенное количество единиц продукции i -го вида

$$t_{оф}(t_{уф}) = \frac{Tфв(Tфy)}{Q_i} \quad (20)$$

где $Tфв(Tфy)$ - фактическое число часов, отработанное вспомогательными рабочими (руководителями, специалистами и служащими) за период, в котором была произведена продукция Q_i .

$$T_{фв}(Tфy) = \sum_{j=1}^m Чфj \quad (21)$$

где $Чфj$ - число часов, фактически отработанных j -м вспомогательным рабочим (руководителем, специалистом, служащим) за период, в котором была произведена продукция Q_i ; m - количество вспомогательных рабочих (руководителей, специалистов, служащих).

Задание 1

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

Задание 2

Имеются следующие данные о показателях экономической деятельности предприятия:

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

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

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

Задание 3

По данным, приведенным в таблице, определить изменение производительности труда на обувной фабрике в условно-натуральных измерителях. Коэффициенты перевода в условные пары обуви определить по плановой трудоемкости изготовления одной пары обуви, приняв за эталон "ботинки рабочие".

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

Задание 4

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

Вид изделия	Количество изготовленных изделий, шт.		Фиксированная норма времени на одно изделие, нормо-час.
	базисный период	отчетный период	
А	3000	3100	15
Б	1800	1900	8
В	2200	2000	10

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

Задание 5

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

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

Виды производимых изделий	Объем производства, шт.		Оптовая цена изделия, тыс. руб.	Элементы НСО, % к цене		
	базисный период	отчетный период		заработная плата с начислениями	общецеховые расходы	общезаводские расходы
Костюм	500	520	600	12	14	9
Куртка	600	660	480	10	12	8
Брюки	800	800	240	9	10	6

Задание 6

Определить изменение производительности общественного труда за период, если произведенный национальный доход в текущих ценах увеличился с 131480 до 420200 млрд. руб. (цены за период выросли на 220 %), а численность трудоспособного населения, занятого в производстве национального дохода, сократилась с 70,85 до 68,48 млн. чел.

Задание 7

Товарооборот продовольственного магазина в отчетном периоде 160 млн. руб. в текущих ценах, а численность продавцов была равна 22 чел. Выработка на одного продавца в базисном периоде составила 7 млн. руб. Цены в отчетном периоде по сравнению с базисным уменьшились на 8%. Определить изменение выработки в отчетном периоде по сравнению с базисным.

Задание 8

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

Филиал объединения	Изменения производительности труда в отчетном периоде по сравнению с базисным, %	Численность работающих в отчетном периоде, чел.
I	+ 3,5	5920

II	- 8,3	790
III	+ 6,0	1260
IV	Без изменений	330

Задание 9

Используя следующие данные, определить двумя способами изменение дневной и годовой выработки рабочих.

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

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

Задание 10

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

Определить, как изменилась производительность труда по сравнению с этим уровнем, если известно: фактически за месяц было изготовлено 10 тыс. изделий; нормативная технологическая трудоемкость фактического выпуска была равна 80 тыс. нормо-ч, а % выполнения норм основными рабочими - 106.

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

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

Задание 11

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

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

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

Экономико-аналитический практикум 3 «Оплата труда и социальные гарантии»

В экономических расчетах принято выделять номинальную, располагаемую и реальную заработную плату.

Номинальная заработная плата (Зн) – эта вся начисленная работнику денежная сумма за выполняемую им работу. Располагаемая заработная плата – это номинальная заработная плата за вычетом подоходного налога и иных обязательных платежей (Н). Реальная заработная плата (Зр) – это количество товаров и услуг, которые работник может приобрести на располагаемую заработную плату.

Уровень реальной заработной платы определяется по следующей формуле:

$$Зр = (Зн - Н) \cdot \text{Инс}, \quad (22)$$

где $I_{пс}$ – индекс покупательной способности денег (величина обратная индексу цен) Связь между динамикой располагаемой денежной заработной платы и реальной заработной платы выражается формулой:

$$I_{зз} = \frac{I(Зн - Н)}{I_{ц}}, \quad (23)$$

где

$I_{зр}$ – индекс реальной заработной платы,

$I(Зн-Н)$ – индекс располагаемой денежной заработной платы,

$I_{ц}$ – индекс цен.

Проводя расчеты величины индивидуальных заработков " работников, необходимо учитывать следующие обстоятельства.

Тарифная ставка (должностной оклад) работника любого разряда $[TC(ДО)]$ определяется по следующей формуле:

$$TC_n(ДО_n) = TC_1(ДО_1) * TK_n, \quad (24)$$

где $TC_n(ДО_n)$ - тарифная ставка (должностной оклад) работника n-го разряда; $TC_1(ДО_1)$ - тарифная ставка (должностной оклад) работника 1 разряда; TK_n - тарифный коэффициент n-го разряда по применяемой тарифной сетке.

Зарботок работника, оплачиваемого повременно, ($Зп$) исчисляется по формуле

$$Зп = TC_n * Tф, \quad (25)$$

где TC_n - тарифная ставка работника за единицу времени, (час, день); $Tф$ - количество фактически отработанного времени за расчетный период в соответствующих единицах, (часы, дни).

Зарботок работника, оплачиваемого сдельно, ($Зсд$) исчисляется по формуле:

$$Зсд = R * q, \quad (26)$$

где R - сдельная расценка - размер оплаты за единицу изготовленной продукции (единицу выполненной работы); q - количество единиц изготовленной продукции (выполненной работы).

Расчет сдельных расценок имеет определенную специфику в зависимости от применяемой разновидности сдельной оплаты.

В условиях прямой индивидуальной сдельной системы, когда зарботок работника определяется по результатам его личного труда, сдельная расценка рассчитывается по одной из следующих формул:

$$R = \frac{TC_{раб}}{Н_{выр}}, \quad (27)$$

или

$$R = TC_{раб} * Н_{вр} \quad (27a)$$

где $TC_{раб}$ - тарифная ставка, соответствующая разряду выполняемой работы; $Н_{выр}$ - норма выработки, установленная работнику; $Н_{вр}$ - норма времени на выполнение единицы работы (изготовление единицы продукции), выполняемой работником.

При расчете сдельных расценок следует обеспечить соответствие между единицами времени, относительно которых установлены тарифные ставки, и единицами времени, относительно которых установлены нормы времени (выработки). Если норма выработки установлена на смену, то при расчете расценки используется дневная ставка; если установлена часовая норма выработки, то используется часовая ставка. Норма времени, установленная в минутах, при расчете сдельной расценки, выражается в долях часа.

В условиях коллективной (бригадной) сдельной системы формированию индивидуальных заработков предшествует, как правило, образование коллективного (общебригадного) сдельного заработка. В связи с этим рассчитывается коллективная сдельная расценка за единицу работ, выполняемых бригадой, ($R_{кол}$). При выполнении бригадой сборочных, монтажных и т.п. работ коллективная сдельная расценка определяется по формуле

$$R_{кол} = \sum_{i=1}^m TC_{раб i} * t_{hi}, \quad (28)$$

где $TC_{раб i}$ - тарифная ставка, соответствующая разряду i -го вида работ, входящего в комплекс работ, выполняемых в бригаде; t_{hi} - норма времени на выполнение i -го вида работы; m - количество видов выполняемых работ.

Заработок бригады сдельщиков по коллективным сдельным расценкам ($Z_{ск}$) определяется по формуле

$$Z_{ск} = R_{кол} * Q_{кол}, \quad (29)$$

где $Q_{кол}$ - объем работы (произведенной продукции), выполненный коллективом (бригадой) сдельщиков.

Общбригадный заработок, (включая и возможные премиальные выплаты) распределяется между членами бригады чаще всего в соответствии с их квалификацией, фактически отработанным временем и коэффициентом трудового участия (КТУ), показывающим индивидуальный вклад каждого работника в общий результат работы бригады.

Конкретная формула расчета индивидуального заработка рабочего в бригаде (Z_i) при условии, что КТУ применяется ко всему общбригадному заработку, выглядит следующим образом:

$$Z_i = \frac{Z_{сд.бр.}}{\sum_{i=1}^m TC_i * \chi_{\phi i} * KTY_i} * TC_i * \chi_{\phi i} * KTY_i \quad (30)$$

где $Z_{сд.бр.}$ - общий заработок бригады сдельщиков; TC_i - часовая тарифная ставка i -го рабочего бригады; $\chi_{\phi i}$ - число часов, фактически отработанных i -м рабочим за расчетный период; KTY_i - коэффициент трудового участия 1-го рабочего; m - количество рабочих в бригаде.

Повременная форма оплаты труда и любая разновидность сдельной оплаты на практике могут дополняться премированием. В этом случае заработок работника (коллектива работников) ($Z_{пр}$) определяется по формуле;

$$Z_{пр} = Z_{осн} + \frac{Z_{осн} * \Pi}{100}, \quad (31)$$

где $Z_{осн}$ - основной заработок работника (коллектива работников). Для повременщиков $Z_{осн}$ - заработок в соответствии с их тарифной ставкой и фактически отработанным временем, для сдельщиков - заработок по сдельным расценкам за выполненную работу (произведенную продукцию); Π - процент премии к основному заработку, определяемый по шкале премиальных выплат в соответствии с характером выполнения установленных показателей и условий премирования.

Задание 1

На основе данных следующей таблицы рассчитать ежемесячные соотношения между прожиточным минимумом трудоспособного населения, минимальным размером оплаты труда (МРОТ), тарифной ставкой 1 разряда работников бюджетной сферы и средней заработной платой в экономике России, имевшие место в 1999г.

Месяц	Прожиточный минимум трудоспособного населения, руб/мес.	Минимальный размер оплаты труда, руб/мес.	Тарифная ставка 1 разряда работников бюджетной сферы, руб/мес.	Средняя заработная плата в экономике РФ руб/мес.
Январь	860	83,5	90,0	1167
Февраль	906	83,5	90,0	1199
Март	936	83,5	90,0	1385
Апрель	966	83,5	110,0	1423
Май	1009	83,5	110,0	1472
Июнь	1040	83,5	110,0	1626
Июль	1079	83,5	110,0	1618
Август	1045	83,5	110,0	1608
Сентябрь	1029	83,5	110,0	1683
Октябрь	1036	83,5	110,0	1716
Ноябрь	1053	83,5	110,0	1789
Декабрь	1073	83,5	110,0	2283

Сделать выводы о характере и динамике этих соотношений в течение 1999г.

Задание 2

Имеются следующие данные о структуре и цене продуктов питания, включаемых в продовольственную корзину прожиточного минимума в 1989, 1995 и 2001 году.

Наименования продуктов питания	Цена за единицу, руб.		
	1989, апрель	1995, апрель	2001, июль
Мясные продукты (говядина), кг	2,0	9000	67,17
Молочные продукты (молоко), л	0,36	3000	9,92
Яйца, 10штук	1,30	3000	15,00
Рыбные продукты, кг	1,50	10000	35,13
Сахар, кг	0,90	3000	15,58
Масло растительное, л	1,50	5000	25,25
Картофель, кг	0,14	1500	7,24
Овощи, кг	0,40	2000	9,43
Фрукты, кг	2,0	6000	28,10
Хлебопродукты, кг	0,2	2000	12,00

Минимальная заработная плата составляла в 1989г. 80 руб/мес., в 1995г. - 34400 руб/мес.; в 2001г. – 300 руб/мес.

Определить количество каждого конкретного продукта, которое можно было приобрести на минимальную заработную плату в каждом из упомянутых годов.

Сделать выводы о характере изменений номинальной и реальной минимальной заработной платы в 1989-2001г.г

Задание 3

Денежная начисленная заработная плата работающих по найму в начале периода равнялась 3800 руб/мес, а в конце периода – 4200 руб/мес.

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

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

Подходный налог в начале периода составлял 12%, а отчисления во внебюджетные фонды – 2% начисленной денежной заработной платы. В конце периода ставка подоходного налога увеличилась на 1%, а отчисления во внебюджетные фонды были отменены.

Определить:

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

Задание 4

В нижеследующей таблице приведены тарифные коэффициенты Единой тарифной сетки по оплате труда работников организаций бюджетной сферы, действовавшие с 1/I 2001 г. до 1/XII 2001 г и введенные с 1/ XII 2001 г.

Месячная тарифная ставка 1-го разряда в период 1/I – 1/XII 2001 г. составляла 132 руб., а с 1/XII 2001 увеличилась до 450 руб.

Определить: 1) абсолютные значения тарифных ставок разрядов в обоих вариантах ЕТС;

2) межразрядные соотношения (в %) и абсолютные приросты ставок по сравнению с предшествующим разрядом в обоих вариантах ЕТС;

3) процент увеличения тарифных ставок всех разрядов ЕТС, начиная с 1/XII 2001;

4) в письменном виде сделать выводы о характере изменений, происшедших с ЕТС с 1/XII 2001, учитывая при этом, что прожиточный минимум трудоспособного работника в III квартале 2001 г. составлял 1635 руб/мес.

Разряды оплаты	Тарифные коэффициенты		Разряды оплаты	Тарифные коэффициенты	
	с 1/I 2001	с 1/XII 2001		с 1/I 2001	с 1/XII 2001
1	1,00	1,00	10	3,99	2,44
2	1,30	1,11	11	4,51	2,68
3	1,69	1,23	12	5,10	2,89
4	1,91	1,36	13	5,76	3,12
5	2,16	1,51	14	6,51	3,36
6	2,44	1,67	15	7,36	3,62
7	2,76	1,84	16	8,17	3,90
8	3,12	2,02	17	9,07	4,20
9	3,53	2,22	18	10,07	4,50

Задание 5

Рассчитать заработок врача больницы, тарифицируемого по 14 разряду ЕТС, отработавшего за месяц 16 рабочих дней (количество рабочих дней по графику в данном месяце – 22) и получающего надбавку за неблагоприятные условия труда в размере 30% основного заработка.

Тарифные условия оплаты труда взять из задания 4.

Задание 6

Для оплаты труда рабочих предприятий применяется следующая тарифная сетка

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

Часовая тарифная ставка I разряда, установленная в коллективном договоре предприятия, равна 3,9 руб.

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

Задание 7

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

Определить недельный заработок сборщика приборов VI разряда, если известно:

- 1) в течение недели им было собрано 90 приборов (норма времени на сборку одного прибора 45 мин., разряд работы совпадал с разрядом рабочего);
- 2) с I-го предъявления было принято 84 прибора;
- 3) тарифные условия оплаты труда те же, что и в задании 6.

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

Задание 8

Токарь, оплачиваемый сдельно, отработав за месяц 22 восьмичасовых смены и выполнил следующие работы (см. табл.)

Наименование работ	Количество обработанных деталей, шт.	Норма времени на обработку одной детали, час.	Сдельная расценка за обработку одной детали, руб.
Обточка болта М-16	320	0,15	5,7
Обточка болта М-24	300	0,17	8,0
Обточка ступенчатого валика	110	0,05	2,7
Обточка конического валика	140	0,25	9,5

Определить:

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

Задание 9

Рабочему установлена норма выработки 3 изделия/час. Отработав за месяц 170 часов, он изготовил 650 изделий. Тарифная ставка, соответствующая разряду выполняемой работы, равна 7,2 руб. Сдельная расценка за изготавливаемые изделия увеличивается при перевыполнении норм выработки в пределах 10% - на 15%, при перевыполнении в пределах от 10,1% до 20% - на 40% и при перевыполнении более чем на 20,0% - на 60%.

Определить заработок рабочего за месяц и охарактеризовать применяемую систему оплаты труда.

Задание 10

Сумма выручки киоскера, занятого продажей печатной продукции и канцелярских товаров и оплачиваемого в % от выручки, выглядела по дням месяца следующим образом:

Дни месяца	Сумма выручки, руб.	Дни месяца	Сумма выручки, тыс. руб.
1	12000	10	132000
2	12500	11	14100
3	13000	12	15200
4	12750	13	14050
5	14000	14	14030
6	13720	15	15300
7	12200	16	13150
8	11850	17	13100
9	12500	18	13280

Исчислить величину оплаты киоскера за 18 рабочих дней, если известно, что при сумме выручки до 12000 руб. включительно величина вознаграждения составляет 3% от суммы выручки, при сумме выручки от 12001 до 13000 руб. - 3,5%, при сумме выручки от 13001 до 15000 руб. - 4%, при сумме выручки, превышающей 15000 руб., - 5%.

Задание 11

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

Определить общий заработок бригады сборщиков, если известно, что собрано 16 агрегатов, что составило 114% по отношению к установленному заданию. За выполнение задания бригада премируется в размере 50% основного заработка, а за каждый процент перевыполнения задания - в размере 2%. Тарифные условия оплаты труда те же, что и в задании 37.

Задание 12

Результаты месячной работы менеджера по продажам фирмы, реализующей организациям копировальные аппараты, представлены в табл.

№№	Марка копировального аппарата	Категория аппарата	Кол-во проданных аппаратов	Минимально допустимая цена реализации, у.е.	Фактическая цена реализации, у.е.
1	Ricon 2012	Б	3	550	560
2	Ricon 4615	Б	2	950	990
3	Ricon 4822	А	1	2200	2200
4	Ricon 5640	А	1	3100	3400

Определить месячный заработок менеджера по продажам, если известно:

1. Месячный оклад менеджера зависит от суммы продаж в результате заключенных им за месяц сделок (см. табл. 2).

2. Дополнительная часть заработка менеджера зависит от цены, по которой ему удалось продать товар. Она составляет 20% разницы между фактической и минимально допустимой ценой реализации аппарата категории «А» и 10% упомянутой разницы в ценах при реализации аппарата категории «Б».

Сумма продаж, у.е.	Месячный оклад менеджера
3000-6000	150
6001-9000	200
9001-12000	250
12001-16000	300
16001-20000	400

Дайте характеристику применяемой системы оплаты труда менеджера по продажам.

8.2.2 ШКАЛА И КРИТЕРИИ ОЦЕНИВАНИЯ самоподготовки по темам практических занятий

- оценка «зачтено» выставляется, если обучающийся завершил расчеты и оформил полные выводы к заданиям на основе самостоятельного изученного материала, смог всесторонне раскрыть теоретическое содержание темы.
- оценка «не зачтено» выставляется, если обучающийся не завершил расчеты и не оформил полные выводы к заданиям на основе самостоятельного изученного материала, не смог всесторонне раскрыть теоретическое содержание темы.

8.3 Рубежный контроль успеваемости

В течение семестра по итогам изучения дисциплины обучающийся должен пройти рубежный контроль успеваемости в тестирования по трем разделам.

8.3.1 Критерии оценки ответов на тестовые вопросы рубежного контроля

Критерии оценки рубежного контроля отлично, хорошо, удовлетворительно, не удовлетворительно:

- Оценка «отлично», если количество правильных ответов от 81-100%.
- Оценка «хорошо», если количество правильных ответов от 71-80%.
- Оценка «удовлетворительно», если количество правильных ответов от 61-70%.
- Оценка «неудовлетворительно», если количество правильных ответов менее 60%.

9. Промежуточная (семестровая) аттестация по курсу

9.1 Нормативная база проведения промежуточной аттестации обучающихся по результатам изучения дисциплины

Действующее «Положение о текущем контроле успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся по программам высшего образования (бакалавриат, специалитет, магистратура) и среднего профессионального образования в ФГБОУ ВО Омский ГАУ»

9.2 Основные характеристики промежуточной аттестации обучающихся по итогам изучения дисциплины

Цель промежуточной аттестации	установление уровня достижения каждым обучающимся целей и задач обучения по данной дисциплине, изложенным в п.2.2 настоящей программы
Форма промежуточной аттестации -	зачет
Место процедуры получения зачета в графике учебного процесса:	1) участие обучающегося в процедуре получения зачёта осуществляется за счёт учебного времени (трудоемкости), отведённого на изучение дисциплины 2) процедура проводится в рамках ВАРС, на последней неделе семестра
Основные условия получения обучающимся зачёта:	1) обучающийся выполнил все виды учебной работы (включая самостоятельную) и отчитался об их выполнении в сроки, установленные графиком учебного процесса по дисциплине
Процедура получения зачёта:	Представлены в Фонде оценочных средств по данной дисциплине (см. – Приложение 9)
Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков:	

10. Информационное и методическое обеспечение учебного процесса по дисциплине

В соответствии с действующими государственными требованиями для реализации учебного процесса по дисциплине обеспечивающей кафедрой разрабатывается и постоянно совершенствуется учебно-методический комплекс (УМКД), соответствующий данной рабочей программе и прилагаемый к ней. При разработке УМКД кафедра руководствуется установленными университетом требованиями к его структуре, содержанию и оформлению. В состав УМКД входят перечисленные ниже и другие источники учебной и учебно-методической информации, средства наглядности.

Электронная версия актуального УМКД, адаптированная для обучающихся, выставляется в информационно-образовательной среде университета.

ПЕРЕЧЕНЬ литературы, рекомендуемой для изучения дисциплины	
Автор, наименование, выходные данные	Доступ
Костюченко, Т. Н. Экономика труда : учебное пособие / Т. Н. Костюченко, А. Р. Байчерова, Д. В. Сидорова. — Ставрополь : СтГАУ, 2018. — 168 с. — Текст : электронный // Лань : электронно-библиотечная система. — URL: https://e.lanbook.com/book/141644 — Режим доступа: для авториз. пользователей.	http://e.lanbook.com
Войтов, А. Г. Эффективность труда и хозяйственной деятельности. Методология измерения и оценки : монография / А. Г. Войтов. — 2-е изд., стер. — Москва : Издательско-торговая корпорация «Дашков и К°», 2020. - 230 с. - ISBN 978-5-394-03536-4. - Текст : электронный. - URL: https://znanium.com/catalog/product/1093005 — Режим доступа: по подписке.	http://znanium.com
Генкин, Б. М. Методы повышения производительности и оплаты труда : монография / Б. М. Генкин. — Москва : Норма : ИНФР-М, 2022. — 160 с. - ISBN 978-5-91768-937-1. - Текст : электронный. - URL: https://znanium.com/catalog/product/1784280 — Режим доступа: по подписке.	http://znanium.com
Генкин, Б. М. Мотивация и организация эффективной работы (теория и практика) : монография / Б. М. Генкин. - 2-е изд., испр. - Москва : Норма : ИНФРА-М, 2020. - 352 с. - ISBN 978-5-91768-711-7. - Текст : электронный. - URL: https://znanium.com/catalog/product/1039303 — Режим доступа: по подписке.	http://znanium.com
Минаков, И. А. Экономика и управление предприятиями, отраслями и комплексами АПК : учебник / И. А. Минаков. — 2-е изд., стер. — Санкт-Петербург : Лань, 2020. — 404 с. — ISBN 978-5-8114-5206-4. — Текст : электронный // Лань : электронно-библиотечная система. — URL: https://e.lanbook.com/book/136186 — Режим доступа: для авториз. пользователей.	http://e.lanbook.com
Рябцева, И. Ф. Производительность труда и техническая политика предприятия : монография / И.Ф. Рябцева, Э.Н. Кузьбожев. — Москва : ИНФРА-М, 2021 — 199 с. — (Научная мысль). - ISBN 978-5-16-005685-2. - Текст : электронный. - URL: https://znanium.com/catalog/product/1214563 — Режим доступа: по подписке.	http://znanium.com
Щепакин, М. Б. Экономика труда : учебник / М. Б. Щепакин, А. С. Молчан, Э. Ф. Хандамова. — Москва : Магистр : ИНФРА-М, 2020. — 400 с. - (Бакалавриат). - ISBN 978-5-9776-0447-5. - Текст : электронный. - URL: https://znanium.com/catalog/product/1036569 — Режим доступа: по подписке.	http://znanium.com
Щипанова, Д. Г. Экономика труда : учебник / Д. Г. Щипанова, М. В. Мелкумова. - Москва : РИОР : ИНФРА-М, 2020. - 332 с. - (Высшее образование: Бакалавриат). - ISBN 978-5-369-01390-8. - Текст : электронный. - URL: https://znanium.com/catalog/product/1081861 — Режим доступа: по подписке.	http://znanium.com
Экономика сельского хозяйства России : науч.-произв. ежемес. журн./ М-во сел. хоз-ва Рос. Федерации. - М. : [б. и.], 1999 -	НСХБ
Экономика сельскохозяйственных и перерабатывающих предприятий : ежемес. теорет. и науч.-практ. журн./ М-во сел. хоз-ва и продовольствия Рос. Федерации. - М. : [б. и.], 1926 -	НСХБ

ИЗМЕНЕНИЯ И ДОПОЛНЕНИЯ

Ведомость изменений

Срок, с которого вводится изменение	Номер и основное содержание изменения и/или дополнения	Отметка об утверждении/ согласовании изменений	
		инициатор изменения	руководитель ОПОП или председатель МКН