

Уральский социально-экономический институт (филиал) образовательного учреждения профсоюзов высшего образования «Академия труда и социальных отношений»



УТВЕРЖДАЮ

Зам. директора по УВР УрСЭИ (филиал)
ОУП ВО «АТиСО»

И.Ю.Нестеренко

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Экономика труда

Направление подготовки
38.03.01 ЭКОНОМИКА

Профиль подготовки
Финансы и кредит, Бухгалтерский учет, анализ и аудит,
Экономика предприятия и организации

Квалификация выпускника
«Бакалавр»

Кафедра: Экономики

Разработчик программы:
дэн, профессор Лутовинов П.П.

Оглавление

1.	ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ), СООТНЕСЕННЫЕ С ПЛАНИРУЕМЫМИ РЕЗУЛЬТАТАМИ ОСВОЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ	4
1.1	Планируемые результаты обучения по дисциплине.....	4
1.2	Результаты освоения образовательной программы:.....	4
2.	МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ) В СТРУКТУРЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ.....	5
4.	СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ), СТРУКТУРИРОВАННОЕ ПО ТЕМАМ (РАЗДЕЛАМ) С УКАЗАНИЕМ ОТВЕДЕННОГО НА НИХ КОЛИЧЕСТВА АКАДЕМИЧЕСКИХ ИЛИ АСТРОНОМИЧЕСКИХ ЧАСОВ И ВИДОВ УЧЕБНЫХ ЗАНЯТИЙ;.....	5
5.	ПЕРЕЧЕНЬ УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ ДЛЯ САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ).....	8
6	ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ).....	13
7	ОСНОВНАЯ И ДОПОЛНИТЕЛЬНАЯ УЧЕБНАЯ ЛИТЕРАТУРА, НЕОБХОДИМАЯ ДЛЯ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ);	13
8	РЕСУРСЫ ИНФОРМАЦИОННО-ТЕЛЕКОММУНИКАЦИОННОЙ СЕТИ "ИНТЕРНЕТ", НЕОБХОДИМЫЕ ДЛЯ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)	14
9	МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ).....	15
10	ИНФОРМАЦИОННЫЕ ТЕХНОЛОГИИ, ИСПОЛЬЗУЕМЫЕ ПРИ ОСУЩЕСТВЛЕНИИ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ), ВКЛЮЧАЯ ПЕРЕЧЕНЬ ПРОГРАММНОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ И ИНФОРМАЦИОННЫХ СПРАВОЧНЫХ СИСТЕМ ...	18
11	МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКАЯ БАЗА, НЕОБХОДИМАЯ ДЛЯ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ).....	19
12	ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ ТЕХНОЛОГИИ	19
	Приложение №1 к разделу № 6	20
	Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине (модулю)	20
6.1	ПЕРЕЧЕНЬ КОМПЕТЕНЦИЙ С УКАЗАНИЕМ ЭТАПОВ ИХ ФОРМИРОВАНИЯ В ПРОЦЕССЕ ОСВОЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ	20
6.2	ОПИСАНИЕ ПОКАЗАТЕЛЕЙ И КРИТЕРИЕВ ОЦЕНИВАНИЯ КОМПЕТЕНЦИЙ НА РАЗЛИЧНЫХ ЭТАПАХ ИХ ФОРМИРОВАНИЯ, ОПИСАНИЕ ШКАЛ ОЦЕНИВАНИЯ.....	20
6.3	ТИПОВЫЕ КОНТРОЛЬНЫЕ ЗАДАНИЯ ИЛИ ИНЫЕ МАТЕРИАЛЫ, НЕОБХОДИМЫЕ ДЛЯ ОЦЕНКИ ЗНАНИЙ, УМЕНИЙ, НАВЫКОВ И (ИЛИ) ОПЫТА ДЕЯТЕЛЬНОСТИ, ХАРАКТЕРИЗУЮЩИХ ЭТАПЫ	

ФОРМИРОВАНИЯ КОМПЕТЕНЦИЙ В ПРОЦЕССЕ ОСВОЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ.....	25
Типовые практические задачи (задания, тесты) билетов для проведения промежуточной аттестации по дисциплине.....	26
6.4 МЕТОДИЧЕСКИЕ МАТЕРИАЛЫ, ОПРЕДЕЛЯЮЩИЕ ПРОЦЕДУРЫ ОЦЕНИВАНИЯ ЗНАНИЙ, УМЕНИЙ, НАВЫКОВ И (ИЛИ) ОПЫТА ДЕЯТЕЛЬНОСТИ, ХАРАКТЕРИЗУЮЩИХ ЭТАПЫ ФОРМИРОВАНИЯ КОМПЕТЕНЦИЙ.	31

1. ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ), СООТНЕСЕННЫЕ С ПЛАНИРУЕМЫМИ РЕЗУЛЬТАТАМИ ОСВОЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

Целями (целью) изучения дисциплины являются (является).

- **Цель:** Сформировать комплекс знаний, умений и навыков, позволяющий совершенствовать экономику социально-трудовых отношений и повысить эффективность использования трудовых ресурсов.

Задачи:

- изучить эволюцию взглядов на экономику труда;
- освоить современные теоретические представления об экономике труда, условиях, обеспечивающих достойный эффективный труд;
- изучить аспекты форм проявления, видов и характеристик труда;
- овладеть основами анализа заработной платы, эффективности труда, рынка труда;
- приобрести навыки практической работы в области создания и совершенствования систем мотивации труда и оптимизации трудового потенциала.

1.1 Планируемые результаты обучения по дисциплине.

Освоение дисциплины направлено на формирование у студентов следующих компетенций:

Общекультурных

ОК-3 - Обладает способностью использовать основы экономических знаний в различных сферах деятельности.

Общепрофессиональных

ОПК-4 - Обладает способностью находить организационно-управленческие решения в профессиональной деятельности и готовность нести за них ответственность.

Профессиональных:

ПК-1 - Обладает способностью собрать и проанализировать исходные данные, необходимые для расчета экономических и социально-экономических показателей, характеризующих деятельность хозяйствующих субъектов

1.2 Результаты освоения образовательной программы:

ОК-3 - Обладает способностью использовать основы экономических знаний в различных сферах деятельности.

В результате освоения компетенции ОК- 3 студент должен:

знать:

- основы экономических учений, связанных с экономикой труда;

- уметь:

- использовать основы экономических знаний;

- владеть/ быть в состоянии продемонстрировать:

- использовать основы экономических знаний в деятельности по управлению экономикой труда.

ОПК-4 - Обладает способностью находить организационно-управленческие решения в профессиональной деятельности и готовность нести за них ответственность.

В результате освоения компетенции ОПК- 4 студент должен:

знать:

- типовые методики подготовки и принятия организационно-управленческих решений в области экономики труда;

- уметь:

- находить приемлемые с позиции специфики деятельности и особенностей трудового коллектива организационно-управленческие решения в профессиональной деятельности;

- владеть/ быть в состоянии продемонстрировать:

- готовность нести за них ответственность.

ПК-1 - Обладает способностью собрать и проанализировать исходные данные, необходимые для расчета экономических и социально-экономических показателей, характеризующих деятельность хозяйствующих субъектов

В результате освоения компетенции ПК- 1 студент должен:

знать:

- типовые методики анализа ресурсов, затрат и результатов труда в организациях;

- уметь:

- идентифицировать результаты анализа и проводить их сравнение с плановым уровнем показателей;

- выявлять причины и прогнозировать последствия расхождения плановых и фактических показателей, характеризующих деятельность организаций;

- владеть/ быть в состоянии продемонстрировать:

- информацией о типовых причинах и последствиях негативной динамики экономических показателей предприятий организаций.

2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ) В СТРУКТУРЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

Согласно ФГОС и ОПОП по направлению 38.03.01 «Экономика» Дисциплина «Экономика труда» относится к дисциплинам базовой части Блока Б1 (**Б1. Б.23**)

Изучение курса базируется на знаниях следующих дисциплин: «Экономическая теория», «Экономика общественного сектора».

3. ОБЪЕМ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ) В ЗАЧЕТНЫХ ЕДИНИЦАХ С УКАЗАНИЕМ КОЛИЧЕСТВА АКАДЕМИЧЕСКИХ ЧАСОВ, ВЫДЕЛЕННЫХ НА КОНТАКТНУЮ РАБОТУ ОБУЧАЮЩИХСЯ С ПРЕПОДАВАТЕЛЕМ (ПО ВИДАМ ЗАНЯТИЙ) И НА САМОСТОЯТЕЛЬНУЮ РАБОТУ ОБУЧАЮЩИХСЯ

Таблица 3.1

Объем дисциплины	Всего часов		
	Для очной формы обучения	Для очно-заочной формы обучения	Для заочной формы обучения
Общая трудоемкость дисциплины (зачетных един/часов)	<i>5/180</i>	-	<i>5/180</i>
Контактная работа обучающихся с преподавателем (по видам учебных занятий) (всего)			
Аудиторная работа (всего)	<i>90</i>	-	<i>18</i>
в том числе:	-	-	-
Лекции	<i>36</i>	-	<i>8</i>
Семинары, практические занятия	<i>54</i>	-	<i>10</i>
Лабораторные работы	-	-	-
Самостоятельная работа обучающегося (всего)	<i>54</i>	-	<i>153</i>
Вид промежуточной аттестации (зачет, зачет с оценкой, экзамен)	<i>экзамен (36)</i>	-	<i>экзамен (9)</i>

4. СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ), СТРУКТУРИРОВАННОЕ ПО ТЕМАМ (РАЗДЕЛАМ) С УКАЗАНИЕМ ОТВЕДЕННОГО НА НИХ КОЛИЧЕСТВА АКАДЕМИЧЕСКИХ ИЛИ АСТРОНОМИЧЕСКИХ ЧАСОВ И ВИДОВ УЧЕБНЫХ ЗАНЯТИЙ;

4.1. Содержание дисциплины (модуля).

Раздел 1. Труд как экономическая категория, оценка эффективности труда

ТЕМА 1. ПРЕДМЕТ ЭКОНОМИКИ ТРУДА

- 1.1. Понятие о труде. Элементы и аспекты труда
- 1.2. Трудовой и производственный процессы, виды труда
- 1.3. Функции, формы проявления и общественное разделение труда.

ТЕМА 2. ЭКОНОМИКА ТРУДА: ИСТОРИЯ СТАНОВЛЕНИЯ И РАЗВИТИЯ. ЭТАПЫ РАЗВИТИЯ НАУКИ О ТРУДЕ

- 2.1. От Аристотеля до А. Смита
- 2.2. Трудовая теория стоимости (Д. Риккардо – К. Маркс)
- 2.3. Теория трёхфакторного производства Ж.Б. Сэя
- 2.4. Маржинализм; неоклассическая теория А. Маршалла
- 2.5. Классическая и институциональная теория Й. Шумпетера
- 2.6. Теория государственного регулирования рыночной экономики Д. М. Кейнса

ТЕМА 3. ПРОДУКТИВНОСТЬ (ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТЬ) И ЭФФЕКТИВНОСТЬ ТРУДА

- 3.1. Понятия эффективности труда, производительности, производительности прошлого (овеществлённого) и живого труда.
- 3.2. Показатели производительности труда
- 3.3. Факторы и резервы роста производительности труда.

ТЕМА 4. БИЗНЕС-ПЛАНИРОВАНИЕ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ ТРУДОВЫХ ПРОЦЕССОВ

- 4.1. Разделы бизнес-плана; трудовые показатели бизнес плана
- 4.2. Комплексная динамическая оценка инновационной деятельности
- 4.3. Оценка эффективности инвестиционных проектов совершенствования трудовых процессов

Раздел 2. Рынок труда и занятость, трудовой потенциал

ТЕМА 5. РЫНОК ТРУДА - СУЩНОСТЬ, ФУНКЦИИ, МЕХАНИЗМ

- 5.1.. Рынок труда как экономическая категория
- 5.2. Функции, элементы
- 5.3. Законы спроса и предложения рынка труд
- 5.4. Механизм функционирования и модели рынков труда

ТЕМА 6. ТРУДОВЫЕ РЕСУРСЫ. ЧЕЛОВЕЧЕСКИЕ РЕСУРСЫ

- 6.1. Трудовые ресурсы, их роль в экономике
- 6.2. Воспроизводство трудовых ресурсов
- 6.3. Управление трудовыми ресурсами.....
- 6.4. Миграция населения и ее влияние на трудовые ресурсы

ТЕМА 7. ТРУДОВОЙ ПОТЕНЦИАЛ

- 7.1. Понятие, компоненты и виды трудового потенциала
- 7.2. Трудовой потенциал работника.
- 7.3. Трудовой потенциал организации.

Раздел 3. Оплата труда

ТЕМА 8. ТАРИФНАЯ СИСТЕМА

- 8.1. Понятие, порядок, место и сроки выплаты заработной платы
- 8.2. Принципы организации заработной платы
- 8.3. Тарифная система:
 - а) тарифно-квалификационные характеристики;
 - б) тарифные ставки;
 - в) тарифные сетки, средние разряды

ТЕМА 9. ФОРМЫ И СИСТЕМЫ ОПЛАТЫ ТРУДА

- 9.1. Понятия формы и системы оплаты труда

9.2. Системы повременной формы оплаты труда

9.3. Сдельные системы оплаты труда

Раздел 4. Качество и уровень жизни**ТЕМА 10. КАЧЕСТВО И УРОВЕНЬ ЖИЗНИ НАСЕЛЕНИЯ**

10.1. Понятия уровня жизни и качества жизни

10.2. Система показателей уровня жизни

10.3. Дифференциации доходов населения

10.4. Прожиточный минимум

ТЕМА 11. КАЧЕСТВО И УРОВЕНЬ ТРУДОВОЙ ЖИЗНИ

11.1. Особенности оценки трудовой жизни

11.2. Система показателей оценки уровня трудовой жизни

11.3. Аттестация рабочих мест - средство оценки уровня трудовой жизни

ТЕМА 12. ПРОЖИТОЧНЫЙ МИНИМУМ**4.2 Разделы/темы дисциплины, их трудоемкость и виды занятий**

Общая трудоемкость дисциплины составляет 5 зачетных единицы, 180 часа.

Таблица 4.1

№ п/п	Название раздела, темы	Форма обучения								Компетенции	Литература*
		Очная				Заочная					
		Всего	Аудиторные занятия		Самостоятельная подготовка	Всего	Аудиторные занятия		Самостоятельная подготовка		
Лекции	Практические занятия		Лекции	Практические занятия							
Раздел 1. Труд как экономическая категория, оценка эффективности труда											
1.1.	Предмет экономики труда	11	3	4	4	14	1	1	12	ОК-3, ПК-1	Л.1-8
1.2.	Экономика труда: история становления и развития.	11	3	4	4	12			12	ПК-1	Л.1-8
1.3.	Продуктивность (производительность) и эффективность труда	11	3	4	4	15	1	2	12	ОПК-4, ПК 1	Л.1-8
1.4.	Бизнес-планирование совершенствования трудовых процессов	11	3	4	4	15	1	1	13	ОПК-4, ПК 1	Л.1-8
Раздел 2. Рынок труда и занятость, трудовой потенциал											
2.1	Рынок труда - сущность, функции, механизм	11	3	4	4	14		1	13	ПК-1	Л.1-8
2.2	Трудовые ресурсы. Человеческие ресурсы	11	3	4	4	14		1	13	ПК-1	Л.1-8
2.3.	Трудовой потенциал	13	3	5	5	15	1	1	13	ПК-1	Л.1-8
Раздел 3 Оплата труда											
3.1.	Тарифная система	13	3	5	5	15	1	1	13	ОПК-4, ПК 1	Л.1-8
3.2.	Формы и системы оплаты труда	13	3	5	5	16	2	1	13	ОПК-4, ПК 1	Л.1-8
Раздел 4 Качество и уровень жизни											
4.1	Качество и уровень жизни населения	13	3	5	5	14	1		13	ОПК-4, ПК 1	Л.1-8

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

4.2.	Качество и уровень трудовой жизни	13	3	5	5	13			13	ПК-1	Л.1-8
4.3	Прожиточный минимум	13	3	5	5	14		1	13	ПК-1	Л.1-8
Экзамен		36				9					
Всего часов		180	36	54	54	180	8	10	153		
Зачетные единицы		5				5					

Вид промежуточной аттестации: экзамен

5. ПЕРЕЧЕНЬ УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ ДЛЯ САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ)

Раздел 1. Труд как экономическая категория, оценка эффективности труда

Тема 1. Предмет экономики труда

Список литературы по теме приведен в таблице 7.1

Задания для самостоятельной работы:

1. Элементы и аспекты труда.
2. Трудовой и производственный процессы.
3. Классификация виды труда.
3. Функции, формы проявления и общественное разделение труда.

Темы докладов;

- 1.1. Понятие о труде. Элементы и аспекты труда
- 1.2 Трудовой и производственный процессы, виды труда
- 1.3. Функции, формы проявления и общественное разделение труда.

Тема 2. Экономика труда: история становления и развития. Этапы развития науки о труде

Список литературы по теме приведен в таблице 7.1

Задания для самостоятельной работы: Задания для самостоятельной работы:

- 2.1. От Аристотеля до А. Смита
- 2.2. Трудовая теория стоимости (Д. Риккардо – К. Маркс)
- 2.3. Теория трёхфакторного производства Ж.Б. Сэя
- 2.4. Маржинализм; неоклассическая теория А. Маршалла
- 2.5. Классическая и институциональная теория Й. Шумпетера
- 2.6. Теория государственного регулирования рыночной экономики Д. М. Кейнса

Темы докладов;

1. Теории о труде Аристотеля, А. Смита, Д. Риккардо, К. Маркса
2. Теории трёхфакторного производства Ж.Б. Сэя и неоклассическая теория А. Маршалла
3. Классическая и институциональная теория Й. Шумпетера
4. Теория государственного регулирования рыночной экономики Д. М. Кейнса

Тема 3. ПРОДУКТИВНОСТЬ (ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТЬ) И ЭФФЕКТИВНОСТЬ ТРУДА *Список литературы по теме приведен в таблице 7.1*

Задания для самостоятельной работы:

- 3.1. Понятия эффективности труда, производительности, производительности прошлого (овеществлённого) и живого труда.
- 3.2. Показатели производительности труда
- 3.3. Факторы и резервы роста производительности труда.

Определить изменение часовой, дневной и годовой производительности индивидуального труда, исходя из условий, представленных таблице 4.3... Сделать выводы о причинах различия изменения темпов часовой, дневной и годовой производительности труда

Таблица 4.3

Показатели	Варианты				
	1, 6	2, 7	3, 8	4, 9	5, 10
Часовая выработка, тыс. руб.					
базисный год	6,5	6,9	8,0	8,5	9,5
отчетный год	6,7	6,5	7,5	8,0	9,1
Средняя продолжительность рабочего дня, час.					
базисный год	7,9	7,7	7,6	7,85	7,95
отчетный год	8,0	7,9	7,9	7,9	8,12
Число рабочих дней в году.					
базисный год	253	254	250	254	255
отчетный год	253	252	251	254	254

Тема 4. Бизнес-планирование совершенствования трудовых процессов

Список литературы по теме приведен в таблице 7.1

Задания для самостоятельной работы:

4.1. Разделы бизнес-плана; трудовые показатели бизнес плана

4.2. Комплексная динамическая оценка инновационной деятельности

4.3. Оценка эффективности инвестиционных проектов совершенствования трудовых процессов

Определить производительность труда (ПТ), поток реальных денег, сальдо реальных денег, чистый дисконтированный доход (ЧДД), индекс доходности (ИД), внутреннюю норму доходности (ВНД), Ток с дисконтированием и без него, точку безубыточности, среднюю месячную зарплату персонала, отчисления в социальные фонды при общем проценте – 30;

норме амортизации на здания-3%; на оборудование-12%. Цена продукции=3 млн./шт.

Условно постоянные затраты=200 млн. руб. Налоги - 20% от прибыли.

Производство - со 2-го года. Горизонт расчета (Т) = 2.

Годовая норма доходности на капитал (Е) = 0,2

Данные по вариантам (млн. руб.)

№ п/п	Варианты	1	2	3	4	5
1	Здания	1100	1200	1300	1400	1500
2	Оборудование	1600	1200	1800	1900	2000
3	Нематериальные активы	200	170	400	500	600
4	Фонд зарплаты	250	300	350	400	450
5	Долгосрочный кредит	1100	1120	1130	1140	1150
6	Объём продаж, ед	1600	1700	1800	1900	2000
7	Переменные затраты	1000	1100	1200	1300	1500
8	Численность работников, чел	1000	1100	1200	1300	1400

Раздел 2. Рынок труда и занятость, трудовой потенциал

Тема 5. Рынок труда - сущность, функции, механизм

Список литературы по теме приведен в таблице 7.1

Задания для самостоятельной работы:

5.1.. Рынок труда как экономическая категория

- 5.2. Функции, элементы рынка труда
- 5.3. Законы спроса и предложения рынка труда
- 5.4. Механизм функционирования и модели рынков труда

Темы докладов:

- 5.1. Рынок труда как экономическая категория, его функции, элементы
- 5.2. Состояние рынка труда в РФ
- 5.3. . Состояние рынка труда в Челябинской области, его динамика
- 5.4. Механизм функционирования и модели рынков труда

Тема 6. Трудовые ресурсы. Человеческие ресурсы

Список литературы по теме приведен в таблице 7.1

Задания для самостоятельной работы:

- 6.1. Трудовые ресурсы, их роль в экономике
- 6.2. Воспроизводство трудовых ресурсов
- 6.3. Управление трудовыми ресурсами.....
- 6.4. Миграция населения и ее влияние на трудовые ресурсы

Темы докладов:

- 6.1. Структура и состояние трудовых ресурсов РФ
- 6.2. Демографическая ситуация в РФ и её влияние на воспроизводство трудовых ресурсов
- 6.3. Миграция населения в РФ и Челябинской области и ее влияние на трудовые ресурсы

Тема 7. Трудовой потенциал

Список литературы по теме приведен в таблице 7.1

Задания для самостоятельной работы:

- 7.1. Понятие, компоненты и виды трудового потенциала
- 7.2. Трудовой потенциал работника.
- 7.3. Трудовой потенциал организации.

Темы докладов:

- 1. Трудовые потенциалы работника, выпускника вуза, колледжа.
- 2. Трудовой потенциал предприятия
- 3. Трудовой потенциал региона на примере Челябинской области
- 4. Трудовой потенциал РФ в сравнении с индустриально развитыми странами

Раздел 3. Оплата труда

Тема 8. Тарифная система

Список литературы по теме приведен в таблице 7.1

Задания для самостоятельной работы:

- 8.1. Понятие, порядок, место и сроки выплаты заработной платы
- 8.2. Принципы организации заработной платы
- 8.3. Тарифная система:

- а) тарифно-квалификационные характеристики;
- б) тарифные ставки;
- в) тарифные сетки, средние разряды

На основе данных тарифной сетки по оплате труда рабочих определить:

- 1. Абсолютное и относительное возрастание тарифных коэффициентов, построить графики.
- 2. Дать оценку тарифной сетке (равномерно-возрастающая, прогрессивно-возрастающая, регрессивно-возрастающая по относительной величине изменения тарифных коэффициентов от разряда к разряду).
- 3. Определить часовые тарифные ставки. Средняя продолжительность рабочего месяца составляет 167 часов. Месячная тарифная ставка первого разряда равна минимальному размеру оплаты труда и равна 8600 руб. (для внебюджетного сектора с 01.01.2016 г.) Полученные значения занести в таблицу.

Тарифная сетка

Разряды оплаты труда, Рi	1	2	3	4	5	6	7	8
Тарифные коэффициенты, Kti	1,0	1,36	1,69	1,91	2,16	2,44	2,76	3,12
Абсолютное отклонение, $A_{bi}=K_{ti+1} - K_{ti}$								
Относительное отклонение, $O_{ti}=A_{bi}/K_{ti}$								
Часовая тарифная ставка, $C_{чi}=C_{ч1} * K_{ti}$, руб/час								

Тема 9. Формы и системы оплаты труда

Список литературы по теме приведен в таблице 7.1

Задания для самостоятельной работы:

9.1. Понятия формы и системы оплаты труда

9.2. Системы повременной формы оплаты труда

9.3. Сдельные системы оплаты труда

Определить месячный заработок начальника отдела управления персоналом предприятия, исходя из условий, представленных в таблице.

Показатели	Варианты				
	1	2	3	4	5
Должностной оклад начальника отдела труда и заработной платы, руб.	31600	31500	31700	33600	37500
Выработка продукции на одного работающего по плану, руб.	3000	3200	3400	3600	3800
Выработка продукции на одного работающего (фактически), руб.	3012	328	3536	3744	3952
Удельный вес продукции высшего сорта по плану, %					
Удельный вес продукции высшего сорта фактически %	6	12	30	8	10
	11	17	35	13	15

По действующему на предприятии премиальному положению ИТР премируются в размере 10 % их должностного оклада за выполнение плана по производительности труда и 15 % за выполнение плана по выпуску продукции высшего сорта. За перевыполнение этих показателей начисляется: 1,5 % должностного оклада за каждый процент перевыполнения плана по производительности труда и 2 % должностного оклада за каждый пункт сверхпланового увеличения удельного веса продукции высшего сорта дополнительно.

Раздел 4. Качество и уровень жизни**Тема 10. Качество и уровень жизни населения**

Список литературы по теме приведен в таблице 7.1

Задания для самостоятельной работы:

10.1 . Понятия уровня жизни и качества жизни

10.2. Система показателей уровня жизни
 10.5. Дифференциации доходов населения
 10.6. Прожиточный минимум

Занятие предполагает решение задачи по расчету и анализу прожиточного минимума

Определить величину и динамику прожиточного минимума за 2008 г. и текущего месяца для одной из категорий населения (по выбору), используя данные таблицы, и цены текущего месяца. Сделать выводы об изменении качества жизни, если минимальная зарплата в 2000 году составляла 83 руб. 49 коп, в 2003 году – 450 руб., в 2008 – 2300 руб., в 2009 – 4330 руб., в 2013 – 5205 руб. месяц. Доля продуктов питания в общей структуре расходов составляет 25%. Номер варианта соответствует категории населения: 1,6 варианты– трудоспособные мужчины; 2,7 - женщины; 3,8 – пенсионеры; 4,9 – дети до 6 лет, 5,10 – дети от 7 до 15 лет.

Минимальный набор продуктов питания для Челябинской области

Наименование продуктов кг/год	Трудоспособные		Пенси- онеры	Дети		Цена 2008 г
	мужчины	женщины		0-6 л.	7-15 л.	
1	2	3	4	5	6	7
1. Хлебные продукты (хлеб, макаронные из- делия в пересчете на муку, крупы, бобовые) – всего	177	124,9	119	64,4	112,3	
в том числе:						
бобовые	7,3	5,5	3,7	-	2	65
мука пшеничная	20	17	25	17	18	25
рис	5	2,9	2,9	3	4	40
другие крупы	6	5	4	5	6	40
хлеб пшеничный	75	65	55	30	70	30
хлеб ржаной	115	62	55	20	40	30
макаронные изд.	6	5	6	4	4	24
2. Картофель	150	95	90	85	135	18
1	2	3	4	5	6	7
3. Овощи и бахчевые – всего	91,8	86,8	96,8	85	120	
в том числе:						
капуста свежая и квашеная	35	30	25	30	35	30
огурцы и помидоры свежие и соленые	1,8	1,8	1,8	5	5	90
столовые корнеплоды	35	35	40	30	40	17
прочие овощи	20	20	30	20	40	20
4. Фрукты свежие	18,6	14,6	13,6	34,4	44,4	60
5. Сахар и кондитерские изделия (в пересчете на сахар) – всего	20,8	19,8	18,8	19,7	26,1	7,5
в том числе:						
сахар	20	19	18	18	24	22
конфеты	0,7	0,7	0,7	1	1	80
печенье	0,7	0,7	0,7	2	3	80
6. Мясопродукты – всего	34,8	28	22,7	18,7	33,5	
в том числе:						
говядина	15	12	10	8,7	15	160
баранина	1,8	1	0,7	-	-	180
свинина	4	3	2	-	2,5	180
мясо птицы	14	12	10	10	16	95
7. Рыбопродукты – всего	14,7	12,7	14,7	8,7	12,5	
в том числе:						
рыба свежая	14	12	14	8	11	80

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

сельдь	0,7	0,7	0,7	0,7	1,5	60
8. Молоко и молоко-продукты – всего	217,3	203,5	199,5	279	304,2	
в том числе:						
молоко, кефир	110	100	100	130	114	28
сметана	1,8	1,8	1,8	1,8	2,6	98
масло животное	1,8	1,8	1,8	4	5	130
творог	10	10	9	10	12	135
сыр	2,5	2	2	2	3	180
9. Яйца (штук)	130	150	90	150	180	4
10. Масло растительное маргарин и др. жиры – всего	13	11	10,2	7	12	
в том числе:						
маргарин	6	5	4	2	3	90
масло растительное	7	6	6,2	5	9	80
Прочие продукты – всего	4,88	4,88	4,15	2,925	4,015	
в том числе:						
соль	3,65	3,65	2,92	1,83	2,92	8
чай	0,5	0,5	0,5	0,365	0,365	600
специи	0,73	0,73	0,73	0,73	0,73	450

Тема 11. Качество и уровень трудовой жизни

Список литературы по теме приведен в таблице 7.1

Задания для самостоятельной работы:

11.1. Особенности оценки трудовой жизни

11.2. Система показателей оценки уровня трудовой жизни

11.3 Аттестация рабочих мест - средство оценки уровня трудовой жизни

Темы докладов:

11.1. Уровень трудовой жизни населения Челябинской области

11.2. Уровень трудовой жизни населения РФ

11.3 Показатели аттестации рабочих мест как - средство оценки уровня трудовой жизни работников

6 ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ)

Приложение №1 к рабочей программе дисциплины

7 ОСНОВНАЯ И ДОПОЛНИТЕЛЬНАЯ УЧЕБНАЯ ЛИТЕРАТУРА, НЕОБХОДИМАЯ ДЛЯ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Основная литература	
1.	Скляревская В.А. Экономика труда: учебник / В.А. Скляревская. – М.: Дашков и К, 2015. – 304 с. – (Учебные издания для бакалавров)
2.	2. Скляревская, В.А. Экономика труда: учебник / В.А. Скляревская. - М.: Дашков и Ко, 2015. - 304 с. - (Учебные издания для бакалавров). - ISBN 978-5-394-02340-8; То же [Электронный ресурс]. - URL: http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=230052
3.	Шапиро, С.А. Основы экономики и социологии труда: учебное пособие / С.А. Шапиро, П.И. Ананченкова. - Москва; Берлин: Директ-Медиа, 2017. - 271 с.: ил., табл. - Библиогр. в кн. - ISBN 978-5-4475-9324-7; То же [Электронный ресурс]. - URL: http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=469688
4.	3. Мотивация, стимулирование и оплата труда: учебник / Е.В. Михалкина,

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Л.С. Скачкова, Е.П. Костенко и др.; Министерство образования и науки РФ, Южный федеральный университет; под общ. ред. Е.В. Михалкиной. - Ростов-на-Дону: Издательство Южного федерального университета, 2017. - 337 с.: схем., табл. - Библиогр. в кн. - ISBN 978-5-9275-2256-9; То же [Электронный ресурс]. - URL: http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=493245
5. Костюченко, Т.Н. Экономика труда: учебное пособие / Т.Н. Костюченко, А.Р. Байчерова, Д.В. Сидорова. - Ставрополь: Ставропольский государственный аграрный университет, 2017. - 165 с.: ил.; То же [Электронный ресурс]. - URL: http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=485033
Дополнительная литература
6. Байчерова, А.Р. Экономика труда: курс лекций / А.Р. Байчерова; Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего профессионального образования Ставропольский государственный аграрный университет. - Ставрополь: Агрус, 2013. - 177 с.: схем. - Библиогр. в кн.; То же [Электронный ресурс]. - URL: http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=277469 (
7. Рофе А.И. Экономика труда: учеб. Для вузов / А.И. Рофе. – М.: КноРус, 2010. – 392 с
8. Мазин А.Л. Экономика труда: учеб. Пособие для вузов / А.Л. Мазин. – 2-е изд., перераб. И доп. – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2008. – 576 с.

Нормативно правовые акты, материалы судебной практики**

№ п/п	Название	Принят	Источник
3.1	Конституция Российской Федерации.	ФКЗ №6 от 30.12.2008 г.	– М.: НОРМА-ИНФРА-М., 1999.
3.2	Трудовой кодекс РФ. Новая редакция	ФЗ-197-ФЗ от 30.12. 2001	Консультант Плюс
3.3	О занятости населения в Российской Федерации	ФЗ 36 от 30 апреля 1996 г., №36–ФЗ (с послед. изм. и доп. в 1998-2001 гг.).	Консультант Плюс
3.4	О потребительской корзине в целом по Российской Федерации	ФЗ №227-ФЗ от 03.12.2012 г.	Консультант Плюс
3.5	Об утверждении методических рекомендаций по определению потребительской корзины для основных социально-демографических групп населения в субъектах Российской Федерации	Постановление Правительства РФ от 28 января 2013 г. №54	Консультант Плюс

8 РЕСУРСЫ ИНФОРМАЦИОННО-ТЕЛЕКОММУНИКАЦИОННОЙ СЕТИ "ИНТЕРНЕТ", НЕОБХОДИМЫЕ ДЛЯ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

№ п/п	Интернет ресурс (адрес)	Описание ресурса
Профессиональные базы данных		
1.	http://www.finansy.ru	материалы по социально-экономическому положению и развитию в России

2.	http://minfin.ru/	официальный сайт Министерства финансов РФ
3.	www.gks.ru	справочный портал Госкомстата РФ
4.	https://www.scopus.com	Реферативная и справочная база данных рецензируемой литературы Scopus
5.	https://apps.webofknowledge.com	Политематическая реферативно-библиографическая и наукометрическая (библиометрическая) база данных Web of Science
6.	http://www.elibrary.ru	Научная электронная библиотека
7.	https://cyberleninka.ru/	Научная электронная библиотека «Киберленинка»

9 МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Учебным планом дисциплины «Экономика труда» предусмотрено чтение лекций, проведение семинарских занятий, консультаций, написание и защита курсовой работы (для профиля «Экономика труда», самостоятельная работа студента.

В процессе освоения дисциплины «Экономика труда» используются следующие образовательные технологии.

Стандартные формы обучения:

- лекции с использованием мультимедийных презентаций;
- семинарские занятия, на которых обсуждаются основные теоретические вопросы;
- письменные домашние работы;
- расчетно-аналитические задания;
- обзор официальных документов и материалов периодической печати;
- консультации преподавателей.

Методы обучения с применением интерактивных форм образовательных технологий:

- лекции в диалоговом режиме;
- групповые дискуссии;
- моделирование и решение конкретных ситуационных задач;
- компьютерное тестирование.

На лекциях студенты получают основы базовых знаний по изучаемой дисциплине. Студент должен кратко, схематично, последовательно фиксировать основные положения, выводы, формулировки, обобщения, выделяемые преподавателем, обозначить материал, который вызывает трудности, сформулировать к нему вопросы и в конце лекции задать их преподавателю.

На семинарских занятиях контролируется уровень восприятия, знания и качество работы студентов с лекционным материалом, учебниками, нормативными актами, развитие навыков решения практических заданий, конкретных профессиональных ситуаций.

Большое место в учебном плане отведено самостоятельной работе студентов. По итогам самостоятельной работы у студента должен выработаться навык исследования конкретного вопроса в рамках дисциплины и представления самостоятельных выводов на основе изучения учебного, нормативного материала и дополнительной литературы.

Самостоятельная работа студентов включает следующие ее виды:

- изучение тем самостоятельной подготовки по учебно-тематическому плану;
- самоподготовка к практическим и другим видам занятий;
- решение индивидуальных вариантов практических заданий;
- выполнение заданий в форме компьютерного тестирования;

- выполнение курсовой работы;
- самостоятельная работа студентов при подготовке к экзамену.

Эти виды работ предполагают:

- самостоятельную работу студента в библиотеке;
- изучение сайтов по темам дисциплины в сети Интернет;
- изучение электронных учебных материалов на сайте УрСЭИ .

Задания для самостоятельной работы студентов включают в себя:

- выполнение тестовых заданий, размещенных в Qwest, Moodle;
- изучение нормативных актов, Трудового Кодекса РФ, законов О занятости населения в Российской Федерации, постановлений об оплате труда федеральных, региональных органов власти и других;
- подготовка докладов по отдельным вопросам курса;
- изучение статистических и аналитических материалов на официальных сайтах органов власти и по материалам периодической печати.

Указания по самостоятельной работе размещены в «Методических указаниях» на сайте УрСЭИ.

Результаты работы студентов подводятся в ходе их текущей и промежуточной аттестации. Рабочая программа учебной дисциплины обеспечена фондом оценочных средств для проведения текущего контроля и промежуточной аттестации. *Текущая аттестация* проводится по разделам курса и имеет целью проверить уровень владения изученным материалом или степень сформированности отдельных навыков. Она отражает посещение студентами лекций и работу на семинарских занятиях. В случае, если студент не прошел текущую аттестацию и/или не защитил курсовую работу, он не будет допущен к экзамену. Промежуточная аттестация проводится в виде экзамена за весь курс обучения дисциплине.

Методические указания по выполнению курсовых работ (для студентов профиля «Экономика труда»)

Введение в обязательном порядке должно включать обоснование актуальности выбранной темы, степень разработанности темы в специальной литературе, значимость темы для решения практических проблем экономики, цель и задачи работы.

Основная часть работы состоит из трех глав и примеров решения задач по заданной теме. В заключении подводятся итог работы, делаются обобщения и на их основе формулируются выводы и предложения по решению выявленных в процессе анализа проблем. В заключении можно также сформулировать вопросы, требующие дальнейшего анализа.

Курсовая работа заключается списком использованной литературы, в котором должны быть представлены все основные документы и источники, которые послужили основой для написания работы.

При оформлении списка литературы необходимо придерживаться следующей последовательности: сначала даются законодательные и нормативные документы, потом статистические материалы и сборники и, наконец, научная и учебная литература по данной теме курсовой работы. Описание использованных материалов должно быть точным и полным. Литература должна быть не старше пяти лет.

По объему курсовая работа должна составлять не менее 20 страниц машинописного текста через 1,5 интервала с полями.

Курсовая работа должна состоять из титульного листа, оглавления, текста работы, приложений (если это необходимо) и списка используемой литературы.

На титульном листе указывается полное название:

- Учебного заведения (Уральский социально-экономический институт (филиал) образовательного учреждения профсоюзов высшего образования «Академия труда и социальных отношений»)
- Факультета (социально-экономический)
- Кафедры
- Учебной дисциплины
- Темы курсовой работы
- Фамилия и инициалы студента, курс, группа
- Фамилия и инициалы руководителя
- Год выполнения работы

В работе страницы должны быть пронумерованы, необходимо соблюдать правила ссылок на источники цитат и статистических данных.

Методические указания по подготовке к экзамену

Наиболее ответственным этапом в обучении студентов является экзаменационная сессия. На ней студенты отчитываются о выполнении учебной программы, об уровне и объеме полученных знаний. Это государственная отчетность студентов за период обучения, за изучение учебной дисциплины, за весь вузовский курс. Поэтому так велика их ответственность за успешную сдачу экзаменационной сессии. На сессии студенты сдают экзамены. Экзамен как высшая форма контроля знаний студентов оценивается по пятибалльной системе.

Залогом успешной сдачи всех экзаменов являются систематические, добросовестные занятия студента. Однако это не исключает необходимости специальной работы перед сессией и в период сдачи экзаменов. Специфической задачей студента в период экзаменационной сессии являются повторение, обобщение и систематизация всего материала, который изучен в течение года.

Начинать повторение рекомендуется за месяц-полтора до начала сессии. Прежде чем приступить к нему, необходимо установить, какие учебные дисциплины выносятся на сессию и, если возможно, календарные сроки каждого экзамена или зачета.

Установив выносимые на сессию дисциплины, необходимо обеспечить себя программами. В основу повторения должна быть положена только программа. Не следует повторять ни по билетам, ни по контрольным вопросам. Повторение по билетам нарушает систему знаний и ведет к механическому заучиванию, к "натаскиванию". Повторение по различного рода контрольным вопросам приводит к пропускам и пробелам в знаниях и к недоработке иногда весьма важных разделов программы.

Повторение - процесс индивидуальный; каждый студент повторяет то, что для него трудно, неясно, забыто. Поэтому, прежде чем приступить к повторению, рекомендуется сначала внимательно посмотреть программу курса, установить наиболее трудные, наименее усвоенные разделы и выписать их на отдельном листе.

В процессе повторения анализируются и систематизируются все знания, накопленные при изучении программного материала: данные учебника, записи лекций, конспекты прочитанных книг, заметки, сделанные во время консультаций или семинаров, и др. Ни в коем случае нельзя ограничиваться только одним конспектом, а тем более, чужими записями. Всякого рода записи и конспекты - вещи сугубо индивидуальные, понятные только автору. Готовясь по чужим записям, легко можно впасть в очень грубые заблуждения.

Само повторение рекомендуется вести по темам программы и по главам учебника. Закончив работу над темой (главой), необходимо ответить на вопросы учебника или выполнить задания, а самое лучшее - воспроизвести весь материал.

Консультации, которые проводятся для студентов в период экзаменационной сессии, необходимо использовать для углубления знаний, для восполнения пробелов и для разрешения всех возникших трудностей. Без тщательного самостоятельного продумывания материала беседа с консультантом неизбежно будет носить «общий», поверхностный характер и не принесет нужного результата.

Есть целый ряд принципов, которыми следует руководствоваться при подготовке к экзаменам.

Первый - подготовьте свое рабочее место, где все должно способствовать успеху: тишина, расположение учебных пособий, строгий порядок.

Второй - сядьте удобнее за стол, положите перед собой чистые листы бумаги, справа - тетради и учебники. Вспомните все, что знаете по данной теме, и запишите это в виде плана или тезисов на чистых листах бумаги слева. Потом проверьте правильность, полноту и последовательность знаний по тетрадям и учебникам. Выпишите то, что не сумели вспомнить, на правой стороне листов и там же запишите вопросы, которые следует задать преподавателю на консультации. Не оставляйте ни одного неясного места в своих знаниях.

Третий - работайте по своему плану. Вдвоем рекомендуется готовиться только для взаимопроверки или консультации, когда в этом возникает необходимость.

Четвертый - подготавливая ответ по любой теме, выделите основные мысли в виде тезисов и подберите к ним в качестве доказательства главные факты и цифры. Ваш ответ должен быть кратким, содержательным, концентрированным.

Пятый - помимо повторения теории не забудьте подготовить практическую часть, чтобы свободно и умело показать навыки работы с текстами, картами, различными пособиями, решения задач и т.д.

Шестой - установите четкий ритм работы и режим дня. Разумно чередуйте труд и отдых, питание, нормальный сон и пребывание на свежем воздухе.

Седьмой - толково используйте консультации преподавателя. Приходите на них, продуктивно поработав дома и с заготовленными конкретными вопросами, а не просто послушать, о чем будут спрашивать другие.

Восьмой - бойтесь шпаргалки - она вам не прибавит знаний.

Девятый - не допускайте как излишней самоуверенности, так и недооценки своих способностей и знаний. В основе уверенности лежат твердые знания. Иначе может получиться так, что вам достанется тот единственный вопрос, который вы не повторили.

Десятый - не забывайте связывать свои знания по любому предмету с современностью, с жизнью, с производством, с практикой.

Одиннадцатый - когда на экзамене вы получите свой билет, спокойно сядьте за стол, обдумайте вопрос, набросайте план ответа, подойдите к приборам, картам, подумайте, как теоретически объяснить проделанный опыт. Не волнуйтесь, если что-то забыли.

При подготовке к занятиям необходимо еще раз проверить себя на предмет усвоения основных категорий и ключевых понятий курса.

**10 ИНФОРМАЦИОННЫЕ ТЕХНОЛОГИИ, ИСПОЛЬЗУЕМЫЕ ПРИ
ОСУЩЕСТВЛЕНИИ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА ПО
ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ), ВКЛЮЧАЯ ПЕРЕЧЕНЬ
ПРОГРАММНОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ И ИНФОРМАЦИОННЫХ
СПРАВОЧНЫХ СИСТЕМ
ПРОГРАММНОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ И ИНФОРМАЦИОННЫЕ
СПРАВОЧНЫЕ СИСТЕМЫ**

№ п/п	Название программы/Системы	Описание программы/Системы
----------	----------------------------	----------------------------

1.	http://consultant.ru/	справочно-информационная система Консультант Плюс
2.	http://garant.ru/	справочно-информационная система «Гарант».

11 МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКАЯ БАЗА, НЕОБХОДИМАЯ ДЛЯ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ)

Лекционные и практические занятия проводятся в аудиториях, оснащенных презентационным оборудованием (компьютер, имеющий выход в Интернет, мультимедийный проектор, экран, акустические системы), доской, рабочими учебными столами и стульями.

При необходимости занятия проводятся в компьютерных классах, оснащенных доской, экраном, рабочими учебными столами и стульями, персональными компьютерами, объединенными в локальные сети с выходом в Интернет, с установленным лицензионным программным обеспечением, с подключенным к ним периферийным устройством и оборудованием (мультимедийный проектор, акустическая система и пр.).

При проведении практических занятий с использованием индивидуальных учебных заданий студенты должны быть обеспечены калькуляторами.

Для лиц с ОВЗ. В учебных помещениях возможно оборудование специальных учебных мест, предполагающих увеличение размера зоны на одно место с учетом подъезда и разворота кресла-коляски, увеличения ширины прохода между рядами столов. В аудитории хорошее освещение, в соответствии с требованиями СЭС.

В случае обучения слабослышащих обучающихся аудитории по необходимости оборудуются аудиотехникой (микрофонами, динамиками, наушниками или головными телефонами, диктофонами).

12 ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ ТЕХНОЛОГИИ

В процессе освоения дисциплины «Экономика труда» используются следующие образовательные технологии.

Стандартные формы обучения:

- лекции с использованием мультимедийных презентаций;
- семинарские занятия, на которых обсуждаются основные теоретические вопросы;
- письменные домашние работы;
- расчетно-аналитические задания;
- обзор официальных документов и материалов периодической печати;
- консультации преподавателей.

Методы обучения с применением интерактивных форм образовательных технологий:

- лекции в диалоговом режиме;
- групповые дискуссии;
- моделирование и решение конкретных ситуационных задач;
- компьютерное тестирование.

Приложение №1 к разделу № 6

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

6.1 ПЕРЕЧЕНЬ КОМПЕТЕНЦИЙ С УКАЗАНИЕМ ЭТАПОВ ИХ ФОРМИРОВАНИЯ В ПРОЦЕССЕ ОСВОЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

Этапами формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы являются семестры.

№ п/п	Код формируемой компетенции и ее содержание	Этапы (семестры) формирования компетенции в процессе освоения ОПОП		
		Очная форма обучения	Очно-заочная форма обучения	Заочная форма обучения
1	ОК-3 - Обладает способностью использовать основы экономических знаний в различных сферах деятельности	5 семестр	-	3 курс
2	ОПК-4 - Обладает способностью находить организационно-управленческие решения в профессиональной деятельности и готовность нести за них ответственность.	5 семестр	-	3 курс
3	ПК-1 - Обладает способностью собрать и проанализировать исходные данные, необходимые для расчета экономических и социально-экономических показателей, характеризующих деятельность хозяйствующих субъектов	5 семестр	-	3 курс

6.2 ОПИСАНИЕ ПОКАЗАТЕЛЕЙ И КРИТЕРИЕВ ОЦЕНИВАНИЯ КОМПЕТЕНЦИЙ НА РАЗЛИЧНЫХ ЭТАПАХ ИХ ФОРМИРОВАНИЯ, ОПИСАНИЕ ШКАЛ ОЦЕНИВАНИЯ

В зависимости от количества баллов оценивание компетентности студента оценивается по уровням: от 3 до 4 баллов - «минимальный уровень», от 5 до 7 баллов - «базовый уровень», от 8 до 9 баллов - «высокий уровень».

Описание показателей и критериев оценивания компетенций

Показатели оценивания	Критерии оценивания компетенций	Шкала оценивания
Понимание смысла компетенции	Имеет базовые общие знания в рамках диапазона выделенных задач (1 балл)	Минимальный уровень
	Понимает факты, принципы, процессы, общие понятия в пределах области исследования. В большинстве случаев способен выявить достоверные источники информации, обработать, анализировать информацию. (2 балла)	Базовый уровень
	Имеет фактические и теоретические знания в пределах области исследования с пониманием границ применимости (3 балла)	Высокий уровень

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Освоение компетенции в рамках изучения дисциплины	Наличие основных умений, требуемых для выполнения простых задач. Способен применять только типичные, наиболее часто встречающиеся приемы по конкретной сформулированной (выделенной) задаче (1 балл)	Минимальный уровень
	Имеет диапазон практических умений, требуемых для решения определенных проблем в области исследования. В большинстве случаев способен выявить достоверные источники информации, обработать, анализировать информацию. (2 балла)	Базовый уровень
	Имеет широкий диапазон практических умений, требуемых для развития творческих решений, абстрагирования проблем. Способен выявлять проблемы и умеет находить способы решения, применяя современные методы и технологии. (3 балла)	Высокий уровень
Способность применять на практике знания, полученные в ходе изучения дисциплины	Способен работать при прямом наблюдении. Способен применять теоретические знания к решению конкретных задач. (1 балл)	Минимальный уровень
	Может взять на себя ответственность за завершение задач в исследовании, приспосабливает свое поведение к обстоятельствам в решении проблем. Затрудняется в решении сложных, неординарных проблем, не выделяет типичных ошибок и возможных сложностей при решении той или иной проблемы (2 балла)	Базовый уровень
	Способен контролировать работу, проводить оценку, совершенствовать действия работы. Умеет выбрать эффективный прием решения задач по возникающим проблемам. (3 балла)	Высокий уровень

Шкала оценки для проведения промежуточной аттестации по дисциплине

№ п/п	Оценка за ответ	Характеристика ответа
1	Отлично	<ul style="list-style-type: none"> – полно раскрыто содержание материала; – материал изложен грамотно, в определенной логической последовательности; – продемонстрировано системное и глубокое знание программного материала; – точно используется терминология; – показано умение иллюстрировать теоретические положения конкретными примерами, применять их в новой ситуации; – продемонстрировано усвоение ранее изученных сопутствующих вопросов, сформированность и устойчивость компетенций, умений и навыков; – ответ прозвучал самостоятельно, без наводящих вопросов; – продемонстрирована способность творчески применять знание теории к решению профессиональных задач; – продемонстрировано знание современной учебной и научной

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

		<p>литературы;</p> <ul style="list-style-type: none"> - допущены одна – две неточности при освещении второстепенных вопросов, которые исправляются по замечанию. - количество баллов за освоение компетенций от 8 до 9
2	Хорошо	<ul style="list-style-type: none"> - вопросы излагаются систематизировано и последовательно; - продемонстрировано умение анализировать материал, однако не все выводы носят аргументированный и доказательный характер; - продемонстрировано усвоение основной литературы. - ответ удовлетворяет в основном требованиям на оценку «5», но при этом имеет один из недостатков: в изложении допущены небольшие пробелы, не исказившие содержание ответа; допущены один – два недочета при освещении основного содержания ответа, исправленные по замечанию преподавателя; допущены ошибка или более двух недочетов при освещении второстепенных вопросов, которые легко исправляются по замечанию преподавателя. - количество баллов за освоение компетенций от 5 до 7
3	Удовлетворительно	<ul style="list-style-type: none"> - неполно или непоследовательно раскрыто содержание материала, но показано общее понимание вопроса и продемонстрированы умения, достаточные для дальнейшего усвоения материала; - усвоены основные категории по рассматриваемому и дополнительным вопросам; - имелись затруднения или допущены ошибки в определении понятий, использовании терминологии, исправленные после нескольких наводящих вопросов; - при неполном знании теоретического материала выявлена недостаточная сформированность компетенций, умений и навыков, студент не может применить теорию в новой ситуации; - продемонстрировано усвоение основной литературы. - количество баллов за освоение компетенций от 3 до 4
4	Неудовлетворительно	<ul style="list-style-type: none"> - не раскрыто основное содержание учебного материала; - обнаружено незнание или непонимание большей или наиболее важной части учебного материала; - допущены ошибки в определении понятий, при использовании терминологии, которые не исправлены после нескольких наводящих вопросов - не сформированы компетенции, умения и навыки, количество баллов за освоение компетенций менее 3. - отказ от ответа или отсутствие ответа

Шкала оценки письменных ответов по дисциплине

№ п/п	Оценка за ответ	Характеристика ответа
1	Отлично	<p>Материал раскрыт полностью, изложен логично, без существенных ошибок, выводы доказательны и опираются на теоретические знания</p> <p>Количество баллов за освоение компетенций от 8 до 9</p>
2	Хорошо	<p>Основные положения раскрыты, но в изложении имеются незначительные ошибки выводы доказательны, но содержат</p>

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

		отдельные неточности Количество баллов за освоение компетенций от 5 до 7
3	Удовлетворительно	Изложение материала не систематизированное, выводы недостаточно доказательны, аргументация слабая. Количество баллов за освоение компетенций от 3 до 4
4	Неудовлетворительно	Не раскрыто основное содержание материала, обнаружено незнание основных положений темы. Не сформированы компетенции, умения и навыки. Количество баллов за освоение компетенций менее 3 Ответ на вопрос отсутствует

Шкала оценки защиты курсовой работы (для студентов профиля «Экономика труда»)

№ п/п	Оценка за ответ	Характеристика ответа
1	Отлично	В процессе защиты курсовой работы, проекта обучаемый показал всестороннее, систематическое и глубокое знание учебно-программного материала, усвоивший основную и дополнительную литературу, рекомендованную программой Дал полные развернутые ответы на поставленные вопросы. При ответе могут быть допущены незначительные недочеты в определении понятий, оговорки, поправленные студентом самостоятельно в процессе ответа Количество баллов за освоение компетенций от 8 до 9
2	Хорошо	В процессе защиты курсовой работы, проекта обучаемый показал полное знание учебно-программного материала, усвоивший основную литературу, рекомендованную в программе. Дал полный, логичный ответ на поставленные вопросы. При ответе могут быть допущены неточности или незначительные ошибки, исправленные студентом с помощью преподавателя Количество баллов за освоение компетенций от 5 до 7
3	Удовлетворительно	В процессе защиты курсовой работы, проекта обучаемый показал знания основного учебно-программного материала в объеме, предусмотренном программой, не в полном объеме усвоил материал основной литературы, рекомендованной программой, дал недостаточно полный, развернутый и логически продуманный ответ, допустил ошибки в раскрытии понятий, употреблении терминов Количество баллов за освоение компетенций от 3 до 4
4	Неудовлетворительно	Не раскрыто основное содержание материала, обнаружено незнание основных положений темы. Не сформированы компетенции, умения и навыки. Количество баллов за освоение компетенций менее 3 Ответ на вопрос отсутствует

Критерии формирования оценок по тестам

Оценка	Требования к знаниям
отлично	80%-100%
хорошо	65-80%

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

удовлетворительно	50-65%
неудовлетворительно	менее 50%
зачтено	50% и более
не зачтено	менее 50%

Критерий оценки докладов

Критерий	Требования к докладу
Знание и понимание теоретического материала	<ul style="list-style-type: none"> - рассматриваемые понятия определяются четко и полно, приводятся соответствующие примеры, - используемые понятия строго соответствуют теме, - самостоятельность выполнения работы
Анализ и оценка информации	<ul style="list-style-type: none"> - грамотно применяется категория анализа, - методологически верно проведены расчеты показателей; - умело используются приемы сравнения и обобщения для анализа взаимосвязи понятий и явлений, - обоснованно интерпретируется текстовая информация, - дается личная оценка проблеме
Построение суждений	<ul style="list-style-type: none"> - изложение ясное и четкое, - приводимые доказательства логичны - выдвинутые тезисы сопровождаются грамотной аргументацией, - приводятся различные точки зрения и их личная оценка (при необходимости), - общая форма изложения полученных результатов и их интерпретации соответствует жанру проблемной научной статьи
Оценка	Критерии оценки доклада
«отлично»	<ol style="list-style-type: none"> 1) студент легко ориентируется в содержании теоретического и аналитического материала, свободно пользуется понятийным аппаратом, обладает умением связывать теорию с практикой, высказывать и обосновывать свои суждения; 2) знает и правильно применяет формулы; 3) знает и правильно применяет нормативные документы; 4) решение аналитического (практического) задания записано понятно, аккуратно, последовательно; 5) подготовлен презентационный материал.
«хорошо»	<ol style="list-style-type: none"> 1) студент демонстрирует полное освоение теоретического и аналитического материала, владеет понятийным аппаратом, ориентируется в изученном материале, осознанно применяет знания для решения практических задач, грамотно излагает свою позицию; 2) знает и применяет формулы и нормативные документы, но допускает небольшие неточности; 3) решение аналитического (практического) задания записано, но недостаточно аргументировано; 4) подготовлен презентационный материал, но недостаточно полный.

«удовлетворительно»	<ol style="list-style-type: none"> 1) студент демонстрирует неполное освоение теоретического и аналитического материала, плохо владеет понятийным аппаратом, плохо ориентируется в изученном материале, неуверенно излагает свою позицию; 2) знает отдельные формулы и нормативные документы, но допускает значительные неточности в их применении; 3) решение аналитического (практического) задания записано неверно, аргументация отсутствует; 4) не подготовлен презентационный материал.
«неудовлетворительно»	<ol style="list-style-type: none"> 1) студент имеет разрозненные, бессистемные знания, не умеет выделять главное и второстепенное, допускает ошибки в определении понятий, искажающие их смысл; 2) беспорядочно и неуверенно излагает материал, не может применять знания для решения практических задач; 3) решение аналитического (практического) задания записано неверно либо отсутствует; 4) не подготовлен презентационный материал.

Для студентов с ограниченными возможностями здоровья предусмотрены следующие оценочные средства:

<i>Категории студентов</i>	<i>Виды оценочных средств</i>	<i>Форма контроля и оценки результатов обучения</i>
С нарушением слуха	Тесты, письменные самостоятельные работы, вопросы к зачету, контрольные работы	Преимущественно письменная проверка
С нарушением зрения	Собеседование по вопросам к зачету, опрос по терминам	Преимущественно устная проверка (индивидуально)
С нарушением опорно-двигательного аппарата	Решение дистанционных тестов, контрольные работы, письменные самостоятельные работы, вопросы к зачету.	Организация взаимодействия с обучающимися посредством электронной почты, письменная проверка

Студентам с ограниченными возможностями здоровья увеличивается время на подготовку ответов на контрольные вопросы. В освоении дисциплины инвалидами и лицами с ограниченными возможностями здоровья большое значение имеет индивидуальная работа. Под индивидуальной работой подразумевается индивидуальная учебная работа (консультации), то есть дополнительное разъяснение учебного материала и углубленное изучение материала с теми обучающимися, которые в этом заинтересованы.

6.3 ТИПОВЫЕ КОНТРОЛЬНЫЕ ЗАДАНИЯ ИЛИ ИНЫЕ МАТЕРИАЛЫ, НЕОБХОДИМЫЕ ДЛЯ ОЦЕНКИ ЗНАНИЙ, УМЕНИЙ, НАВЫКОВ И (ИЛИ) ОПЫТА ДЕЯТЕЛЬНОСТИ, ХАРАКТЕРИЗУЮЩИХ ЭТАПЫ ФОРМИРОВАНИЯ КОМПЕТЕНЦИЙ В ПРОЦЕССЕ ОСВОЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

Этап формирования компетенций в процессе изучения дисциплины «Экономика труда» характеризуется следующими типовыми контрольными заданиями

Типовые контрольные вопросы для подготовки к экзамену при проведении промежуточной аттестации по дисциплине

1. Труд, как основа жизнедеятельности общества (определение, элементы труда, качество труда), аспекты и функции труда

2. Виды труда, их характеристика
3. Законы стоимости и прибавочной стоимости К. Маркса. Закон факторного производства Ж.Б. Сея.
4. Законы спроса и предложения на рынке труда. Закон убывающей предельной полезности
5. Понятия производительности и производительности труд,
6. Показатели производительности труда
7. Трудоемкость продукции. Связь трудоемкости единицы продукции и производительности труда
8. Понятия интенсивности, напряженности, эффективности труда
9. Сущность и значение заработной платы
10. Принципы организации оплаты труда
11. Простая и повременно-премиальная системы повременной формы оплаты труда
12. Прямая и сдельно-премиальная системы сдельной формы оплаты труда. Сдельная расценка.
13. Сдельно-премиальная, сдельно-прогрессивная, аккордные системы оплаты труда.
14. Бестарифная система оплаты труда
15. Бригадная система оплаты труда
16. Показатели увеличения и снижения коэффициента трудового участия при бригадной системе оплаты труда
17. Тенденции развития систем оплаты труда за рубежом
18. Трудовые ресурсы. Человеческие ресурсы
19. Трудовой потенциал работника, предприятия, региона, страны
20. Оценка экономической эффективности инвестиционных проектов.
21. Определение понятий «человеческие ресурсы», «трудовой потенциал», «человеческий капитал»
22. Инвестиции в человеческий капитал
23. Рынок труда: понятие, состояние, виды рынков труда
24. Роль профсоюзов на рынке труда
25. Понятие занятости и безработицы
26. Уровень и качество жизни населения
27. Показатели оценки уровня и качества жизни страны
28. Показатели оценки уровня и качества жизни региона (области)
29. Денежные доходы населения, их классификация
30. Кривая Лоренца и коэффициент Джини при оценке неравномерности распределения доходов населения
31. Показатели измерения объема производства на предприятии
32. Показатели оценки эффективности инновационного (креативного) труда
33. Бизнес-план. Трудовые показатели бизнес-плана
34. Планирование численности персонала
35. Показатели движения кадров на предприятии
36. Планирование фонда оплаты труда

Критерии оценки изложены в шкале оценки для проведения промежуточной аттестации по дисциплине в п. 6.2.

Типовые практические задачи (задания, тесты) билетов для проведения промежуточной аттестации по дисциплине

ИТОГОВЫЙ ТЕСТ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

Наименование	Вопрос	Ключ
--------------	--------	------

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

компетенции		
<p>Способен собрать и проанализировать исходные данные, необходимые для расчета экономических и социально-экономических показателей, характеризующих деятельность хозяйствующих субъектов (ПК-1).</p>	<p>Какая система оплаты труда стимулирует выполнение работ в установленный срок и досрочно:</p> <p>а) прямая сдельная б) косвенная сдельная; в) аккордно - премиальная; г) сдельно - прогрессивная; д) повременно - премиальная</p>	В
	<p>Какой показатель в наибольшей степени характеризует трудовой потенциал коллектива:</p> <p>а) производительность труда; б) численность персонала ; в) число повысивших квалификацию; г) годовой объём производства; д) годовой фонд заработной платы.</p>	б
	<p>Какие показатели следует учитывать при определении сдельных расценок:</p> <p>а) б) в) г) д)</p>	
	<p>Что оказывает влияние на показатель часовой производительности труда:</p> <p>а) использование рабочего дня; б) эффективный фонд рабочего времени одного среднесписочного рабочего; в) материалоемкость производимой продукции; г) квалификация рабочего; д) целодневные простои.</p>	Г
	<p>Какие показатели следует учитывать при определении сдельных расценок:</p> <p>а) тарифная ставка служащего; б) тарифная ставка работ; в) объемы выполненных работ; г) нормативы управляемости; д) процент выполнения норм.</p>	
<p>ОК-3 - Обладает способностью использовать основы экономических знаний в различных сферах деятельности.</p>	<p>Какой вид труда соответствует рыночным отношениям:</p> <p>а) частный б) индивидуальный ; в) коллективный; г) общественный; д) легкий.</p>	Г
<p>ОПК-4 - Обладает способностью находить организационно-</p>	<p>Что надо знать для определения тарифной ставки работ искомого разряда:</p> <p>а) сдельную расценку; б) эффективный фонд рабочего времени дня; в) тарифный коэффициент; г) положение о распределении коллективной зарплаты; д) плановую численность персонала для выполнения</p>	В

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

управленческие решения в профессиональной деятельности и готовность нести за них ответственность.	заданного объема работ.	
	Какой вид затрат по заработной плате учитывается при определении плановой сдельной расценки, устанавливаемой производственному цеху при коллективной оплате труда: а) премии персоналу; б) вознаграждение за выслугу лет; в) тарифная заработная плата рабочих с повременной оплатой; г) выходное пособие; д) пособие по социальному страхованию.	в
Способность на основе описания экономических процессов и явлений строить стандартные теоретические и эконометрические модели, анализировать и содержательно интерпретировать полученные результаты (ПК-1)	Какие показатели влияют на динамику производительности труда рабочих: а) отработанное время; б) удельный вес рабочих; в) динамика средней заработной платы; г) динамика использования рабочего дня; д) среднесписочная численность рабочих.	г
	Какой из показателей используется для оценки электровооруженности труда: а) численность промышленно - производственного персонала; б) среднесписочная численность рабочих; в) среднегодовая стоимость основных производственных фондов. г) отработанное рабочими время, выраженное в днях; д) среднегодовая стоимость активной части основных производственных фондов.	б
	Какой показатель учитывается при распределении коллективной заработной платы бригады: а) применяемые расценки; б) отработанное время рабочими; в) размер начисляемых доплат за работу в ночное время; г) пособие по социальному страхованию; д) отпускные, начисляемые рабочим.	б
	Назвать фактор влияния на динамику дневной производительности труда: а) электровооруженность; б) фондовооруженность; в) структура промышленно - производственного персонала; г) использование внутрисменного рабочего времени; д) целодневные потери раб	г
	Какое обстоятельство определяет уровень квалификации рабочего: а) средняя заработная плата; б) эффективный фонд рабочего времени года; в) эффективный фонд рабочего времени дня; г) профессиональный стаж; д) уровень выполнения плана.	

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

	<p>Какие потери рабочего времени могут включаться в число условий, сокращающих размер премий, предусмотренных премиальными положениями:</p> <p>а) невыхода по болезни;</p> <p>б) целодневные простои;</p> <p>в) неявки с разрешения администрации;</p> <p>г) внутрисменные потери, обусловленные нарушениями работником дисциплины труда;</p> <p>д) неявки, связанные с выполнением государственных обязанностей.</p>	Г
	<p>Кто утверждает положение о премировании рабочих:</p> <p>а) директор предприятия;</p> <p>б) начальник отдела организации труда и заработной платы;</p> <p>в) собрание трудового коллектива;</p> <p>г) начальник цеха;</p> <p>д) председатель профсоюзного комитета.</p>	Г
	<p>Какая из функций управления присуща только руководителям:</p> <p>а) выполнение плановых расчетов;</p> <p>б) анализ экономических показателей;</p> <p>в) соблюдение производственной дисциплины;</p> <p>г) принятие соответствующих управленческих решений;</p> <p>д) начисление заработной платы.</p>	а
	<p>Назвать показатель трудозатрат, используемый для определения трудоемкости обслуживания производства:</p> <p>а) среднесписочная численность ППП;</p> <p>б) среднесписочная численность рабочих;</p> <p>в) среднесписочная численность служащих;</p> <p>г) среднесписочная численность вспомогательных рабочих;</p> <p>д) среднесписочная численность основных технологических рабочих.</p>	Г
<p>ОК-3 - Обладает способностью использовать основы экономических знаний в различных сферах деятельности.</p> <p>ОПК-4 - Обладает способностью находить организационно-управленческие решения в профессиональной деятельности и готовность нести за них</p>	<p>По какой системе начисляется заработная плата вспомогательным рабочим на основе применения сдельных расценок:</p> <p>а) прямой сдельной;</p> <p>б) сдельно - премиальной;</p> <p>в) сдельно - прогрессивной;</p> <p>г) косвенной сдельной;</p> <p>д) аккордно - премиальной</p>	Г
	<p>Какой элемент представлен в тарифной системе рабочих:</p> <p>а) норма выработки;</p> <p>б) норма обслуживания;</p> <p>в) численность персонала на конкретную дату;</p> <p>г) тарифная сетка;</p> <p>д) должностной оклад.</p>	Г
	<p>Каким документом определяется содержание профессионального труда рабочих:</p> <p>а) тарифной сеткой;</p> <p>б) тарифной ставкой первого разряда;</p> <p>в) положением о премировании;</p>	Г

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

ответственность.	г) тарифно-квалификационной характеристикой; д) классификатором профессий рабочих и должностей служащих.	
	Какой показатель участвует в оценке использования рабочего дня: а) коэффициент списочного состава; б) величина потерь рабочего времени; в) уровень выполнения норм; г) тарифная ставка; д) календарный фонд рабочего времени года.	г
	Какое из названных обстоятельств отражается в положении о премировании рабочих: а) численность трудового коллектива; б) показатель электровооруженности выполняемых работ; в) источник премирования; г) средний тарифный разряд рабочих; д) средняя тарифная ставка премируемого персонала.	б
	Какой показатель оказывает влияние на динамику производительности труда: а) средняя заработная плата; б) материалоемкость единицы продукции; в) фондоотдача основных производственных фондов; г) трудоемкость единицы продукции; д) оборачиваемость оборотных средств	
ОК-3 - Обладает способностью использовать основы экономических знаний в различных сферах деятельности. ОПК-4 - Обладает способностью находить организационно-управленческие решения в профессиональной деятельности и готовность нести за них ответственность.	На основе приведенных показателей определить сдельную расценку за единицу продукции: ➤ тарифная ставка рабочих, выполняющих данную работу, - 10,24 руб. в час; ➤ тарифная ставка выполняемых работ - 11,37 руб. в час; ➤ затраченное рабочими время на выполнение единицы работ в отчетном периоде - 2,0 часа; ➤ норма времени на выполнение единицы работы - 1,85 часа; уровень выполнения норм рабочими - 110 %.	в
	Начислить заработную плату рабочему при прямой сдельной системе оплаты по показателям: ✓ уровень выполнения норм - 120 %; ✓ относительный размер премии за каждый процент перевыполнения норм - 3%; ✓ сдельная расценка за единицу выполняемых работ - 20 руб.; ✓ тарифная ставка рабочего - 1,59 руб.; объем выполняемых работ - 110 ед.	
	Определить уровень выполнения норм рабочими в процентах по показателям: ➤ нормативная трудоемкость выполненных работ - 120 нормочасов; ➤ отработанное рабочими время - 20 дней; ➤ продолжительность рабочего дня - 8 часов; ➤ тарифная ставка рабочего, выполняющего работу, - 11,24	1,03

	руб. в час; тарифная ставка выполняемых работ - 1,59 руб. в час.	
--	---	--

Критерии оценки по тестам изложены в шкале оценки для проведения аттестации по дисциплине в п.6.2.

Тематика курсовых работ

Курсовая работа учебным планом не предусмотрена

6.4 МЕТОДИЧЕСКИЕ МАТЕРИАЛЫ, ОПРЕДЕЛЯЮЩИЕ ПРОЦЕДУРЫ ОЦЕНИВАНИЯ ЗНАНИЙ, УМЕНИЙ, НАВЫКОВ И (ИЛИ) ОПЫТА ДЕЯТЕЛЬНОСТИ, ХАРАКТЕРИЗУЮЩИХ ЭТАПЫ ФОРМИРОВАНИЯ КОМПЕТЕНЦИЙ.

Форма билета для проведения промежуточной аттестации по дисциплине

**УРАЛЬСКИЙ СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКИЙ ИНСТИТУТ (ФИЛИАЛ)
Образовательного учреждения профсоюзов
высшего образования
«АКАДЕМИЯ ТРУДА И СОЦИАЛЬНЫХ ОТНОШЕНИЙ»**

Социально - экономический факультет

38.03.01. Экономика профиль «Финансы и кредит», «Бухгалтерский учет, анализ и аудит»,
«Экономика предприятия и организации»

Для всех форм обучения

Дисциплина: «Экономика труда»

Экзаменационный билет № 1

- 1.Труд, как основа жизнедеятельности общества (определение, элементы труда, качество труда), аспекты и функции труда
2. Трудовой потенциал работника, предприятия, региона, страны

Утверждено на заседании кафедры экономики, протокол от _____ № __

Зав. кафедрой экономики _____ (О.В. Зубкова)

Критерии оценки изложены в шкале оценки для проведения промежуточной аттестации по дисциплине (п.6.2.).

Тесты

Раздел 1. Труд как экономическая категория, оценка эффективности труда.

1. Показатель в знаменателе формулы определения производительности труда
 - а) норма времени;
 - б) коэффициент занятости;
 - в) стоимость продукции;
 - г) тарифная ставка;
 - д) трудозатраты.
2. Составляющие показателя добавленной стоимости:
 - а) материальные затраты и прибыль;
 - б) заработная плата, налоги, амортизация, прибыль;
 - в) стоимость энергии, материалов, сырья, комплектующих;
 - г) аренда, затраты на услуги со стороны, инвестиции;
 - д) материальные затраты, арендная плата, инвестиции и прибыль
3. Показатель, обратный производительности труда:
 - а) трудоемкость единицы продукции;

- б) фондоотдача;
 - в) рентабельность продукции;
 - г) норма численности;
 - д) рентабельность продаж.
4. Показатель, влияющий на часовую производительность труда:
- а) использование рабочего дня;
 - б) эффективный годовой фонд рабочего времени одного среднесписочного рабочего;
 - в) материалоемкость производимой продукции;
 - г) квалификация рабочего;
 - д) целодневные простои.
5. Показатель, влияющий на динамику дневной производительности труда рабочих:
- а) отработанное время;
 - б) удельный вес рабочих;
 - в) динамика средней заработной платы;
 - г) динамика использования рабочего дня;
 - д) среднесписочная численность рабочих.
6. Показатель, используемый для оценки электровооруженности труда:
- а) численность промышленно - производственного персонала на конец года;
 - б) среднесписочная численность рабочих;
 - в) среднегодовая стоимость основных производственных фондов.
 - г) отработанное рабочими время, выраженное в днях;
 - д) среднегодовая стоимость активной части основных производственных фондов.
7. Фактор влияния на динамику дневной производительности труда:
- а) электровооруженность;
 - б) фондовооруженность;
 - в) структура промышленно - производственного персонала;
 - г) динамика использования внутрисменного рабочего времени;
 - д) целодневные потери рабочего времени.
8. Показатель трудозатрат, используемый для определения трудоемкости обслуживания производства:
- а) среднесписочная численность ППП;
 - б) среднесписочная численность рабочих;
 - в) среднесписочная численность служащих;
 - г) среднесписочная численность вспомогательных рабочих;
 - д) среднесписочная численность основных рабочих.
9. Показатель, используемый для оценки использования рабочего дня:
- а) коэффициент списочного состава;
 - б) величина потерь рабочего времени;
 - в) норма времени на выполнение комплекса работ;
 - г) тарифная ставка;
 - д) календарный фонд рабочего времени года.
10. Показатель, оказывающий влияние на динамику производительности труда:
- а) средняя заработная плата;
 - б) материалоемкость единицы продукции;
 - в) фондоотдача основных производственных фондов;
 - г) динамика трудоемкости единицы продукции;
 - д) оборачиваемость оборотных средств.
11. Определить уровень производительности труда по показателям:
- нормативная трудоемкость выполненных работ - 180 нормо-часов;
 - отработанное рабочими время - 20 дней;

- продолжительность рабочего дня - 8 часов;
- тарифная ставка рабочего, выполняющего работу, - 24 руб. в час;
- тарифная ставка выполняемых работ - 29 руб. в час.

12. Фактор роста производительности труда;

- а) приказ ;
- б) модернизация оборудования;
- в) трудовой потенциал предприятия;
- г) угроза кризиса;
- д) экономическая реформа.

13. Резерв роста производительности труда это:

- а) разность трудовых потенциалов до и после реализации фактора роста производительности труда;
- б) фактор снижения трудоемкости;
- в) вознаграждение за труд;
- г) неиспользованные возможности роста производительности труда;
- д) нормативные возможности роста производительности труда.

14. Труд это:

- а) занятие работника для получения денег;
- б) способ создания ценностей;
- в) стремление человека сделать жизнь лучше;
- г) деятельность по производству благ;
- д) деятельность, направленная на преобразование природы.

Раздел 2: Рынок труда и занятость, трудовой потенциал, тема: Трудовой потенциал

1. Термин «потенциал» означает:

- а) скрытые возможности, мощьность, силу;
- б) возможную работу;
- в) рабочую силу;
- г) стремление к совершенству;
- д) степень воздействия на что-либо.

2. Трудовой потенциал это:

- а) трудовые ресурсы и трудовые резервы;
- б) производственный потенциал минус материальный потенциал;
- в) трудовые ресурсы и инновационный потенциал;
- г) трудовые резервы и производственные возможности;
- д) трудовой энтузиазм.

3) Кто является автором высказывания «Трудовой потенциал (рабочая сила) – это совокупность физических и духовных способностей, которыми обладает организм, живая личность человека, и которые пускаются им в ход всякий раз, когда он производит какие-либо потребительные стоимости» ?

- а) А. Смит;
- б) Г. Форд;
- в) К. Маркс;
- г) Й Шумпетер;
- д) Д. Кейнс.

4) Что определяет способность человека трудиться?

- а) человеческий капитал;
- б) трудовой настрой;
- в) образование;
- г) квалификация;

- д) гены;
- 5) Уровни управления экономикой, на которых рассматривается трудовой потенциал:
- а) мировой, федеральный, республиканский, областной, районный, предприятия;
 - б) федеральный, республиканский, областной, районный, корпорации, предприятия;
 - в) федеральный, областной, районный, корпорации, предприятия;
 - г) федеральный, областной, районный, корпорации, предприятия;
 - д) федеральный (макро-уровень), региональный (мезо-уровень), предприятия (микро-уровень), работника (нано-уровень).
6. От чего зависит квалификация работника?
- а) от отношения к работе;
 - б) от занимаемой должности;
 - в) от отношения к коллегам;
 - г) от стажа работы;
 - д) от продолжительности отпуска.
7. Характеристика психофизиологического фактора трудового потенциала работника:
- а) гордость;
 - б) хвастливость;
 - в) нежность;
 - г) здоровье;
 - д) чуткое отношение к лицам противоположного пола.
8. Информационная характеристика трудового потенциала работника:
- а) любовь к чтению художественной литературы;
 - б) знания;
 - в) стремление к инновациям;
 - г) профессиональные способности;
 - д) любопытство.
- 9) инновационная характеристика трудового потенциала работника
- а) творческие способности;
 - б) стремление к высокой должности;
 - в) ораторские способности;
 - г) умение выполнять сложные операции;
 - д) знание стандартов.
10. Что образует трудовой потенциал организации (ТПО)?
- а) совокупность структурных подразделений;
 - б) совокупность рабочих мест;
 - в) совокупность работников;
 - г) совокупность рабочих мест и работников;
 - д) совокупность рабочих мест и руководителей.
11. Структура трудового потенциала персонала фирмы это:
- а) соотношение различных демографических, социальных, профессиональных и других характеристик групп работников;
 - б) численность персонала по отдельным категориям;
 - в) соотношение различных профессий по их значимости;
 - г) распределение работников по квалификации;
 - д) распределение работников по рабочим местам.
12. Индивидуальный фактор формирования трудового потенциала фирмы:
- а) повышение квалификации;
 - б) традиции фирмы;
 - в) состояние здоровья;
 - г) хороший микроклимат;

д) благоприятная инфраструктура.

13. Этап повышения ТПО для вновь принятых работников на предприятии:

- а) адаптация;
- б) наставничество;
- в) обучение;
- г) воспитание;
- д) инструктирование.

14. Показатель измерения здоровья при определении ТПО:

- а) Число посещений поликлиники работниками фирмы;
- б) Потери рабочего времени из-за болезней и несчастных случаев;
- в) Численность инвалидов в фирме;
- г) коэффициент текучести кадров;
- д) коэффициент по увольнению кадров.

15. Единица измерения трудового потенциала при натуральном методе:

- а) человеко-часы;
- б) человек;
- в) рубль на одного человека;
- г) час;
- д) год.

16. Показатель измерения инновационной составляющей ТПО

- а) количество отклоненных рационализаторских предложений;
- б) число учащихся работников в фирме;
- в) число аспирантов в фирме;
- г) количество инициативных предложений;
- д) количество приказов по инновационной деятельности.

17. Аутстаффинг это:

- а) способ уменьшения численности персонала путем выведения части работников за штат;
- б) приём на работу кадров;
- в) наказание работников;
- г) поощрение работников;
- д) улучшение условий труда.

Раздел 2 Оплата труда

1. Какая из функций заработной платы призвана направлять интересы работников на достижение требуемых результатов труда:

- а) воспроизводственная;
- б) стимулирующая;
- в) измерительная;
- г) распределительная;
- д) регулирующая.

2. В чем заключается сущность системы «плавающих окладов»?

- а) размер оклада меняется в зависимости от квалификации работника;
- б) размер оклада устанавливает руководитель подразделения по своему усмотрению;
- в) размер оклада зависит от должности работника;
- г) размер оклада изменяется в зависимости от конкретного результата деятельности работника;
- д) оклад корректируется в соответствии с темпами инфляции.

3. Какая из нижеперечисленных систем относится к коллективным формам оплаты труда по конечному результату?

- а) система платы за знания и компетенции;
- б) участие в прибыли;

- в) система стимулирования продаж;
 - г) тарифная система;
 - д) система грейдов.
 - а) расчет заработной платы работникам.
- 4. Что из нижеперечисленного не относится к условиям применения повременной формы оплаты труда?**
- а) отсутствие количественных показателей оценки результатов труда;
 - б) наличие возможности у работника оказывать непосредственное влияние на объем выработки;
 - в) ведение строгого учета отработанного времени;
 - г) соответствие квалификации работников разряду выполняемых работ;
 - д) наличие контроля качества выполняемой работы.
- 5. Система оплаты труда – это:**
- а) способ расчета заработной платы конкретному работнику;
 - б) вариант взаимосвязи между результатом труда работника и уровнем его оплаты;
 - в) метод начисления и выдачи заработной платы работнику;
 - г) способ формирования заработной платы работника на основе тарифной системы;
 - д) способ формирования заработной платы работника на основе бестарифной системы.
- 6. При какой системе заработка работнику исчисляется в пределах исходной нормы по прямым сдельным расценкам, а сверх нее – по повышенным?**
- а) сдельно - премиальная;
 - б) сдельно-прогрессивная;
 - в) косвенная сдельная;
 - г) аккордная;
 - д) прямая сдельная.
- 7. Для чего используется коэффициент приработка бригады?**
- а) для определения суммы дополнительного, по сравнению с основным вознаграждения бригаде;
 - б) для распределения бригадного заработка;
 - в) для оплаты труда вспомогательных рабочих, входящих в состав бригады;
 - г) для расчета приработка бригады;
 - д) для учета отработанного рабочими бригады времени.
- 8. Тарифный коэффициент показывает:**
- а) на сколько процентов увеличивается тарифная ставка работника при переходе от разряда к разряду;
 - б) во сколько раз дороже оценивается труд каждого последующего разряда по сравнению с первым;
 - в) на сколько единиц увеличивается величина тарифной ставки при переходе от одного разряда к другому;
 - г) разницу между уровнем оплаты работы относящейся к первому разряду и работы, относящейся к последнему разряду;
 - д) верно а) и г).
- 9. Что такое премия?**
- а) вознаграждение работника, призванное компенсировать дополнительные затраты его труда;
 - б) дополнительное, по сравнению с основной заработной платой, вознаграждение работника, выплачиваемое ему лишь в определенных случаях, как поощрение особых достижений;
 - в) вознаграждение, выплачиваемое только высококвалифицированным работникам;

- г) вознаграждение, призванное возместить затраты работника на повышение квалификации;
 - д) верно а) и г).
- 10. Механизм дифференциации заработной платы в зависимости от квалификации, сложности, условий труда, отраслевых особенностей - это:**
- а) тарифная ставка;
 - б) тарифная система;
 - в) тарифный коэффициент;
 - г) договорное регулирование заработной платы;
 - д) государственное регулирование заработной платы.
- 11. Что относится к элементам премиальных систем?**
- а) показатели и условия премирования;
 - б) источник премиальных выплат и круг премируемых работников;
 - в) процент от оклада и размер районного коэффициента;
 - г) верно а) и б);
 - д) верно а); б) и в).
- 12. Система оплаты труда, при которой сдельная расценка устанавливается не на отдельную производственную операцию, а на весь комплекс работ:**
- а) сдельно-прогрессивная;
 - б) сдельно-премиальная;
 - в) косвенная сдельная;
 - г) аккордная;
 - д) прямая сдельная.
- 13. Укажите разделы квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих:**
- а) «Должностные обязанности»;
 - б) «Характеристика работ»;
 - в) «Примеры работ»;
 - г) «Тарифные сетки»;
 - д) «Тарифные ставки».
- 14. Группа работ (профессий рабочих, должностей служащих), схожих по сложности и имеющих одинаковую ценность для работодателя, для которых установлен определенный диапазон оплаты называется:**
- а) тарифный разряд;
 - б) тарифная ставка;
 - в) грейд;
 - г) бенефит;
 - д) расценка.
- 15. Что из нижеперечисленного не является характеристикой бестарифной системы оплаты труда:**
- а) строгий учет отработанного времени;
 - б) присвоение работнику коэффициента трудового участия;
 - в) присвоение работнику коэффициента квалификационного уровня;
 - г) определение работнику доплат и надбавок;
 - д) учет индивидуальных результатов труда при определении заработка.
- 16. Элемент тарифной системы, характеризующий размер заработка рабочего за определенный период работы - это:**
- а) тарифный разряд;
 - б) тарифный коэффициент;

- в) тарифная ставка;
 - г) тарифная сетка;
 - д) диапазон тарифных коэффициентов.
- 17. Укажите формы заработной платы:**
- а) сдельная, повременная;
 - б) аккордная;
 - в) прямая сдельная;
 - г) косвенная сдельная;
 - д) верно все вышеперечисленное.
- 18. Менеджеру, занятому реализацией туристических путевок, установлен месячный план в 24 путевки и премия в размере 10% оклада за каждую дополнительно проданную путевку. Оклад 8000 руб. За месяц менеджер продал 28 путевок. Определить его заработную плату.**
- а) 11 000 руб.;
 - б) 11 200 руб.;
 - в) 11 400 руб.;
 - г) 11 600 руб.;
 - д) 12 000 руб.
- 19. Рассчитать прямой сдельный заработок рабочего, если работа, которую он выполнял тарифицируется по 4 разряду (часовая ставка 90 руб.), норма времени на операцию 0,8 часа, за месяц выполнено 200 операций.**
- а) 14 000 руб.;
 - б) 14 200 руб.;
 - в) 14 400 руб.;
 - г) 14 600 руб.;
 - д) 14 800 руб.

**Шкала оценки образовательных достижений для тестовых материалов
Критерии формирования оценок**

Процент результативности (правильных ответов)	Оценка уровня подготовки	
	Балл (отметка)	Оценка
90%-100%	5	отлично
70-89,9%	4	хорошо
50-69,9%	3	удовлетворительно
Менее 70%	2	неудовлетворительно

Эссе по разделу 2: Рынок труда и занятость, трудовой потенциал,

1. Что продается на рынке труда?
2. Что такое зарплата?
3. Что такое оплата труда?
4. Что такое рабочая сила?
5. Что такое монополия и монополия на рынке труда?
6. Раскройте соотношение между безработицей и занятостью
7. Как профсоюзы влияют на рынок труда?
8. Как рост цен на товары влияет на рынок труда?

9. Назовите основные факторы, влияющие на спрос на рынке труда. Какой фактор является наиболее важным?

10. Назовите средства борьбы с безработицей.

Шкала оценки образовательных достижений студента по написанию эссе:

Оценку «отлично» заслуживает студент, если эссе написано грамотно, раскрывает суть вопроса, приводятся доказательства своей правоты (приводит примеры проявления (зависимости) рассматриваемых объектов). Объём работы составляет не менее 1000 букв (0,5 страницы формата А4). Студент укладывается в установленное время «20 минут».

Оценку «хорошо» заслуживает студент, если эссе раскрывает суть вопроса, приводятся доказательства своей правоты (приводит примеры проявления (зависимости) рассматриваемых объектов). Объём работы составляет не менее 1000 букв (0,5 страницы формата А4). Студент укладывается в установленное время «20 минут». При ответе могут быть допущены неточности или незначительные ошибки.

Оценку «удовлетворительно» заслуживает студент, если эссе раскрывает суть вопроса. Объём работы составляет не менее 500 букв (0,5 страницы формата А4). Студент укладывается в установленное время «20 минут». При ответе могут быть допущены неточности или незначительные ошибки.

Оценку «неудовлетворительно» выставляется студенту, если эссе не раскрывает суть вопроса. Объём работы составляет менее 500 букв (0,5 страницы формата А4). Студент не укладывается в установленное время «20 минут».

Раздел 4: Качество и уровень жизни

Кейс-задача

Определить величину и динамику прожиточного минимума за 2008 год и текущего месяца для одной из категорий населения (по выбору), используя данные таблицы, и цены текущего месяца. Сделать выводы об изменении качества жизни, если минимальная зарплата в 2000 году составляла 83 руб. 49 коп, в 2003 году – 450 руб., в 2008 – 2300 руб., в 2009 – 4330 руб., в 2013 – 5205 руб., в 2014 – 5552 руб. в месяц, в 2016 – 6204 рубля. Доля продуктов питания в общей структуре расходов составляет 25%. Номер варианта соответствует категории населения: 1, 6 варианты– трудоспособные мужчины; 2, 7 – женщины; 3, 8 – пенсионеры; 4, 9 – дети до 6 лет, 5, 10 – дети от 7 до 15 лет.

Минимальный набор продуктов питания для Челябинской области

Наименование продуктов кг/год	Трудоспособные		Пенси- онеры	Дети		Цена 2008 г
	мужчины	женщины		0-6 л.	7-15 л.	
1	2	3	4	5	6	7
1. Хлебные продукты (хлеб, макаронные из- делия в пересчете на муку, крупы, бобовые) – всего	177	124,9	119	64,4	112,3	
в том числе:						
бобовые	7,3	5,5	3,7	-	2	65
мука пшеничная	20	17	25	17	18	25
рис	5	2,9	2,9	3	4	40
другие крупы	6	5	4	5	6	40
хлеб пшеничный	75	65	55	30	70	30
хлеб ржаной	115	62	55	20	40	30
макаронные изд.	6	5	6	4	4	24
2. Картофель	150	95	90	85	135	18
3. Овощи и бахчевые –						

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

всего	91,8	86,8	96,8	85	120	
в том числе:						
капуста свежая и квашеная	35	30	25	30	35	30
огурцы и помидоры свежие и соленые	1,8	1,8	1,8	5	5	90
столовые корнеплоды	35	35	40	30	40	17
прочие овощи	20	20	30	20	40	20
4. Фрукты свежие	18,6	14,6	13,6	34,4	44,4	60
5. Сахар и кондитерские изделия (в пересчете на сахар) – всего	20,8	19,8	18,8	19,7	26,1	7,5
в том числе:						
сахар	20	19	18	18	24	22
конфеты	0,7	0,7	0,7	1	1	80
печенье	0,7	0,7	0,7	2	3	80
6. Мясопродукты – всего	34,8	28	22,7	18,7	33,5	
в том числе:						
говядина	15	12	10	8,7	15	160
баранина	1,8	1	0,7	-	-	180
свинина	4	3	2	-	2,5	180
мясо птицы	14	12	10	10	16	95
7. Рыбопродукты – всего	14,7	12,7	14,7	8,7	12,5	
в том числе:						
рыба свежая	14	12	14	8	11	80
сельдь	0,7	0,7	0,7	0,7	1,5	60
8. Молоко и молоко- продукты – всего	217,3	203,5	199,5	279	304,2	
в том числе:						
молоко, кефир	110	100	100	130	114	28
сметана	1,8	1,8	1,8	1,8	2,6	98
масло животное	1,8	1,8	1,8	4	5	130
творог	10	10	9	10	12	135
сыр	2,5	2	2	2	3	180
9. Яйца (штук)	130	150	90	150	180	4
10. Масло растительное маргарин и др. жиры – всего	13	11	10,2	7	12	
в том числе:						
маргарин	6	5	4	2	3	90
масло растительное	7	6	6,2	5	9	80
Прочие продукты – всего	4,88	4,88	4,15	2,925	4,015	
в том числе:						
соль	3,65	3,65	2,92	1,83	2,92	8
чай	0,5	0,5	0,5	0,365	0,365	600
специи	0,73	0,73	0,73	0,73	0,73	450

2.3.2 Шкала оценки образовательных достижений студента по решению кейс-задачи

Оценку «отлично» заслуживает студент, если задача решена в полном объеме, с соблюдением индивидуального варианта, с требуемой точностью. Решения сопровождаются корректными комментариями и выводами.

Оценку «хорошо» заслуживает студент, если задача решена в полном объеме, с соблюдением индивидуального варианта, с требуемой точностью. Решения сопровождаются комментариями и выводами.

Оценку «удовлетворительно» заслуживает студент, если задача решена в неполном объеме, но с соблюдением индивидуального варианта. Решения сопровождаются комментариями и выводами.

Оценка «неудовлетворительно» выставляется студенту, если задача не решена, либо решено с ошибками и характеризуется отсутствием выводов

ЛИСТ СОГЛАСОВАНИЯ

№п/п	Подразделение	Фамилия	Подпись	Дата
1	Кафедра экономики	О.В. Зубкова		
2	Библиотека	Г.В. Шпакова		
3	Учебно-методический отдел	Н.С. Ульянова		