

Документ подписан простой электронной подписью

Информация о владельце:

ФИО: Макаренко Елена Николаевна

Должность: Руководитель

Дата подписания: 26.04.2021 12:28:44

Уникальный программный ключ:

c098bc0c1041cb2a4cf920c1f1d0715d79aba60cad6a27b55cbe1e2dbd7c78

Министерство образования и науки Российской Федерации

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования

«Ростовский государственный экономический университет (РИНХ)»

УТВЕРЖДАЮ

Первый проректор –

проректор по учебной работе

Н.Г. Кузнецов

«01» июня 2018 г.



Рабочая программа дисциплины

**Социально-трудовые отношения на
предприятии**

по профессионально-образовательной программе направление 38.03.01
"Экономика" профиль 38.03.01.02 "Экономика предприятий и организаций"

Квалификация

Бакалавр

Ростов-на-Дону

2018 г.

Экономика региона, отраслей и предприятий

Распределение часов дисциплины по

Семестр (<Курс>.<Семестр на курсе>)	7 (4.1)		Итого	
	Неделя			
Неделя	18			
Вид занятий	уп	рпд	уп	рпд
Лекции	18	18	18	18
Практические	36	36	36	36
В том числе инт.	36	36	36	36
Итого ауд.	54	54	54	54
Контактная работа	54	54	54	54
Сам. работа	54	54	54	54
Итого	108	108	108	108


ОСНОВАНИЕ

Федеральный государственный образовательный стандарт высшего образования по направлению подготовки 38.03.01 "Экономика" (уровень бакалавриата) (приказ Минобрнауки России от 12.11.2015г. №1327)


Рабочая программа составлена


по профессионально-образовательной программе направление
38.03.01 "Экономика" профиль 38.03.01.02 "Экономика
предприятий и организаций"

Учебный план утвержден учёным советом вуза от 27.03.2018 протокол № 10.

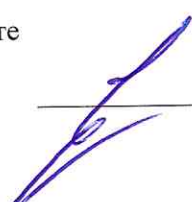
Программу составил *к.э.н., доцент, Р. А. Цой*  16.05.2018

Зав. кафедрой *д.э.н. профессор М. А. Пономарева*  16.05.2018

Методическим советом *д.э.н., профессор, Н. А. Димитриади*  17.05.2018

Отделом образовательных программ и
планирования учебного процесса *Торопова Т.В.*  30.05.2018

Проректором по
учебно-методической работе
Джуха В.М.

 31.05.2018

**Визирование РПД для исполнения в очередном учебном
году**

Отдел образовательных программ и планирования
учебного процесса Торопова Т.В.

Рабочая программа пересмотрена, обсуждена и одобрена для исполнения в 2019-2020 учебном году на заседании кафедры

Экономика региона, отраслей и предприятий

Зав. кафедрой д.э.н. профессор М. А. Пономарева _____

Программу составил (и): *к.э.н., доцент, Р. А. Цой* _____

**Визирование РПД для исполнения в очередном учебном
году**

Отдел образовательных программ и планирования
учебного процесса Торопова Т.В.

Рабочая программа пересмотрена, обсуждена и одобрена для исполнения в 2020-2021 учебном году на заседании кафедры

Экономика региона, отраслей и предприятий

Зав. кафедрой д.э.н. профессор М. А. Пономарева _____

Программу составил (и): *к.э.н., доцент, Р. А. Цой* _____

**Визирование РПД для исполнения в очередном учебном
году**

Отдел образовательных программ и планирования
учебного процесса Торопова Т.В.

Рабочая программа пересмотрена, обсуждена и одобрена для исполнения в 2021-2022 учебном году на заседании кафедры

Экономика региона, отраслей и предприятий

Зав. кафедрой д.э.н. профессор М. А. Пономарева _____

Программу составил (и): *к.э.н., доцент, Р. А. Цой* _____

**Визирование РПД для исполнения в очередном учебном
году**

Отдел образовательных программ и планирования
учебного процесса Торопова Т.В.

Рабочая программа пересмотрена, обсуждена и одобрена для исполнения в 2022-2023 учебном году на заседании кафедры

Экономика региона, отраслей и предприятий

Зав. кафедрой д.э.н. профессор М. А. Пономарева _____

Программу составил (и): *к.э.н., доцент, Р. А. Цой* _____

1. ЦЕЛИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ	
1.1	Цели освоения дисциплины: формирование у студентов знаний, умений и навыков в области управления трудовыми ресурсами и занятостью населения, изучения основ рынка труда, его регулирования государством, повышения эффективности трудовой деятельности, планирования и регулирования средств на оплату труда, доходов населения и его социальной защиты, регулирования социально-трудовых отношений на предприятиях и в обществе.
1.2	Задачи: изучить основы рынка труда, его регулирования государством и роли профсоюзов на рынке труда, международных стандартов в регулировании социально-трудовых отношений и роли международной организации труда; знать и уметь использовать эффективные методы управления труда, регулирования социально-трудовых отношений в организациях; овладеть опытом применения наиболее действенных способов повышения эффективности трудовой деятельности, включая проектирование систем заработной платы, планирования численности работников, проблемы трудового вознаграждения, разбираться в проблемах организации трудовой деятельности, нормирования труда, оптимизации трудовых и социальных процессов.

2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ	
Цикл (раздел) ООП:	Б1.В
2.1 Требования к предварительной подготовке обучающегося:	
2.1.1	Необходимыми условиями освоения дисциплины являются навыки, знания и умения, полученные в результате изучения дисциплин:
2.1.2	Введение в специальность
2.1.3	Общий менеджмент
2.1.4	Безопасность жизнедеятельности
2.1.5	История религий мира
2.1.6	Социология
2.1.7	Культура речи и деловое общение
2.2 Дисциплины и практики, для которых освоение данной дисциплины (модуля) необходимо как предшествующее:	
2.2.1	Корпоративное управление
2.2.2	Анализ эффективности деятельности предприятия
2.2.3	Планирование и прогнозирование на предприятии

3. ТРЕБОВАНИЯ К РЕЗУЛЬТАТАМ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ	
ОК-5: способностью работать в коллективе, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия	
Знать:	
понятия «сотрудничество», «работа в команде», «дисциплинированность», «кооперация с коллегами в коллективе».	
Уметь:	
общаться в коллективе, работать в команде	
Владеть:	
способами ведения диалога и делового спора.	
ПК-1: способностью собрать и проанализировать исходные данные, необходимые для расчета экономических и социально-экономических показателей, характеризующих деятельность хозяйствующих субъектов	
Знать:	
основные категории и понятия основных экономических и естественнонаучных дисциплин.	
Уметь:	
анализировать во взаимосвязи экономические явления	
Владеть:	
навыками самостоятельной работы, самоорганизации и организации выполнения поручений	

4. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)							
Код занятия	Наименование разделов и тем /вид занятия/	Семестр / Курс	Часов	Компетенции	Литература	Интре пакт.	Примечание
	Раздел 1. «Основы теории трудовой деятельности»						
1.1	Тема 1.1 «Теоретико-методические положения экономики труда» Показатели эффективности труда Основные понятия и категории экономики труда Сущность и роль труда в обществе Структура и функции общественного труда Производительность труда, показатели эффективности труда Тема 1.2 « Процесс формирования современной рабочей силы и пути повышения его эффективности» Развитие рабочей силы: понятие, основные цели и задачи Профессиональное развитие и компетентность персонала Подготовка профессиональных кадров на отечественных предприятиях Зарубежный опыт регулирования процессов подготовки работников МОТ и Международный опыт регулирования социально-трудовых отношений /Лек/	7	2	ОК-5 ПК-1	Л1.1 Л1.2 Л2.1 Л2.2 Л2.3 Л2.4 Э1 Э2 Э4	0	
1.2	Тема 1.3 «Рынок труда как социальная среда распределения и обмена рабочей силы» Рынок труда: сущность, содержание, структура Современные виды и модели рынка труда Формирование и развитие современного российского рынка труда, его особенности Политика занятости и ее регулирование в рыночном хозяйстве Тема 1.4 «Влияние государства на рынок труда» Государство на рынке труда: административные и экономические меры воздействия Минимальная заработная плата: теория и практика использования в России и за рубежом Трудовое законодательство и иные правовые аспекты как форма регулирования трудовых отношений /Лек/	7	2	ОК-5 ПК-1	Л1.1 Л1.2 Л2.1 Л2.2 Л2.3 Л2.4 Э1 Э2 Э3 Э4	0	
1.3	Тема 1.5 «Безработица в рыночной экономике: причины, особенности и пути минимизации» Сущность и причины безработицы Классификация безработицы Особенности российской безработицы Подходы к снижению безработицы в рыночной экономике Тема 1.6 «Уровень и качество жизни населения» Уровень и качество жизни населения: понятие, показатели. Дифференциация доходов населения Проблема бедности в России /Лек/	7	2	ОК-5 ПК-1	Л1.1 Л1.2 Л2.1 Л2.2 Л2.3 Л2.4 Э1 Э2 Э3 Э4	0	
1.4	Тема 1.1 «Теоретико-методические положения экономики труда» Доклады, решение тестов и ситуационных задач /Пр/	7	2	ОК-5 ПК-1	Л1.1 Л1.2 Л2.1 Л2.2 Л2.3 Л2.4 Э1 Э2 Э3 Э4	2	
1.5	Тема 1.2 « Процесс формирования современной рабочей силы и пути повышения его эффективности» Доклады, решение тестов и ситуационных задач /Пр/	7	2	ОК-5 ПК-1	Л1.1 Л1.2 Л2.1 Л2.2 Л2.3 Л2.4 Э1 Э2 Э3 Э4	2	

1.6	Тема 1.3 «Рынок труда как социальная среда распределения и обмена рабочей силы» Доклады, решение тестов и ситуационных задач /Пр/	7	2	ОК-5 ПК-1	Л1.1 Л1.2 Л2.1 Л2.2 Л2.3 Л2.4 Э1 Э2 Э3 Э4	2	
1.7	Тема 1.4 «Влияние государства на рынок труда» Доклады, решение тестов и ситуационных задач /Пр/	7	2	ОК-5 ПК-1	Л1.1 Л1.2 Л2.1 Л2.2 Л2.3 Л2.4 Э1 Э2 Э3 Э4	2	
1.8	Тема 1.5 «Безработица в рыночной экономике: причины, особенности и пути минимизации» Доклады, решение тестов и ситуационных задач /Пр/	7	2	ОК-5 ПК-1	Л1.1 Л1.2 Л2.1 Л2.2 Л2.3 Л2.4 Э1 Э2 Э3 Э4	2	
1.9	Тема 1.6 «Уровень и качество жизни населения» Доклады, решение тестов и ситуационных задач /Пр/	7	2	ОК-5 ПК-1	Л1.1 Л1.2 Л2.1 Л2.2 Л2.3 Л2.4 Э1 Э2 Э3 Э4	2	
1.10	Темы и вопросы, определяемые преподавателем с учетом интересов студента Темы рефератов, эссе. 1. История становления и развития экономики труда. 2. Труд в современных условиях. 3. Субъекты трудовой деятельности: современные тенденции и проблемы. 4. Рынок труда как объект исследования экономики труда. 5. Пути и методы формирования цивилизованного рынка труда в России. 6. Особенности и тенденции развития рынка труда в развитых странах мира. 7. Трудовой кодекс РФ (новая редакция). Общая характеристика. 8. Система социальной защиты работника на предприятии. 9. Формирование пенсионной системы в РФ. 10. Основные государственные институты социальной защиты работников. /Ср/	7	24	ОК-5 ПК-1	Л1.1 Л1.2 Л2.1 Л2.2 Л2.3 Л2.4 Э1 Э2 Э3 Э4	0	
	Раздел 2. «Экономика труда и его общественная организация»						
2.1	Тема 2.1 « Управление персоналом как условие совершенствования и развития эффективности труда» Управление персоналом: теория и практика Управление человеческими ресурсами Государственная кадровая политика Кадровая политика организации Тема 2.2 « Разделение и кооперация труда. Организация трудовых коллективов» Понятие, формы и виды разделения труда, его значение и границы Категория персонала: профессиональные и квалифицированные показатели численности работников Понятие, значение и виды кооперации. Формы организации первичных трудовых коллективов, основные принципы организации трудовых коллективов /Лек/	7	2	ОК-5 ПК-1	Л1.1 Л1.2 Л2.1 Л2.2 Л2.3 Л2.4 Э1 Э2 Э3 Э4	0	

2.2	Тема 2.3 « Организация и обслуживание рабочих мест » Понятие рабочего места, их виды, требования к организации Специализация и оснащение рабочих мест Планирование рабочих мест Организация обслуживания рабочих мест Тема 2.4 « Рациональные режимы труда и отдыха » Понятие режима труда и отдыха Суточный режим труда и отдыха Недельный режим труда и отдыха Месячный и годовой режим труда и отдыха Внутрисменный режим труда и отдыха Социально-экономическая эффективность улучшения режимов труда и отдыха /Лек/	7	2	ОК-5 ПК-1	Л1.1 Л1.2 Л2.1 Л2.2 Л2.3 Л2.4 Э1 Э2 Э3 Э4	0	
2.3	Тема 2.5 «Нормирование труда» Понятие, задачи и принципы нормирования Классификация норм и нормативов, их функции Роль норм труда в управлении производством. Методы нормирования Способы изучения трудовых процессов Классификация затрат времени смены /Лек/	7	2	ОК-5 ПК-1	Л1.1 Л1.2 Л2.1 Л2.2 Л2.3 Л2.4 Э1 Э2 Э3 Э4	0	
2.4	Тема 2.1 « Управление персоналом как условие совершенствования и развития эффективности труда» Доклады, решение тестов и ситуационных задач /Пр/	7	2	ОК-5 ПК-1	Л1.1 Л1.2 Л2.1 Л2.2 Л2.3 Л2.4 Э1 Э2 Э3 Э4	2	
2.5	Тема 2.2 « Разделение и кооперация труда. Организация трудовых коллективов» Доклады, решение тестов и ситуационных задач /Пр/	7	2	ОК-5 ПК-1	Л1.1 Л1.2 Л2.1 Л2.2 Л2.3 Л2.4 Э1 Э2 Э3 Э4	2	
2.6	Тема 2.3 « Организация и обслуживание рабочих мест » Доклады, решение тестов и ситуационных задач /Пр/	7	2	ОК-5 ПК-1	Л1.1 Л1.2 Л2.1 Л2.2 Л2.3 Л2.4 Э1 Э2 Э3 Э4	2	
2.7	Тема 2.4 « Рациональные режимы труда и отдыха » Доклады, решение тестов и ситуационных задач /Пр/	7	2	ОК-5 ПК-1	Л1.1 Л1.2 Л2.1 Л2.2 Л2.3 Л2.4 Э1 Э2 Э3 Э4	2	
2.8	Тема 2.5 «Нормирование труда» Доклады, решение тестов и ситуационных задач /Пр/	7	4	ОК-5 ПК-1	Л1.1 Л1.2 Л2.1 Л2.2 Л2.3 Л2.4 Э1 Э2 Э3 Э4	4	
2.9	Темы и вопросы, определяемые преподавателем с учетом интересов студента Темы рефератов, эссе. 1. Пути и методы формирования трудового потенциала организации. 2. Пути и методы роста эффективности трудовой деятельности. 3. Социально-трудовые отношения в современных организациях. 4. Организационная культура руководителя. 5. Пути и методы эффективного урегулирования трудовых конфликтов. 6. Особенности нормирования труда в организациях. 7. Организация оплаты труда и ее особенности в стране. 8. Качество и уровень жизни в современных условиях.	7	18	ОК-5 ПК-1	Л1.1 Л1.2 Л2.1 Л2.2 Л2.3 Л2.4 Э1 Э2 Э3 Э4	0	

	9. Реинжиниринг бизнес-процессов: сущность, роль, методы. 10. Задачи и элементы кадровой политики организации в процессе реинжиниринга. /Ср/						
	Раздел 3. «Экономика социально- трудовых отношений»						
3.1	Тема 3.1 « Оплата труда и ее функции. Государственное регулирование вопросов оплаты труда » Понятие оплаты труда и ее функции Основные принципы организации оплаты труда. Роль надбавок и доплат в стимулировании труда Премии: их сущность, показатели премирования Порядок государственного регулирования вопросов оплаты труда. Государственные гарантии по оплате труда согласно ТК РФ /Лек/	7	2	ОК-5 ПК-1	Л1.1 Л1.2 Л2.1 Л2.2 Л2.3 Л2.4 Э1 Э2 Э3 Э4	0	
3.2	Тема 3.2 «Оплата труда: формы и системы; тарифная и бестарифная системы оплаты труда» Формы оплаты труда. Повременная форма оплаты труда. Сдельная форма оплаты труда. Сдельная расценка Понятие системы оплаты труда. Повременные системы оплаты труда, сдельные системы оплаты труда, аккордные системы оплаты труда Бестарифная система оплаты труда /Лек/	7	2	ОК-5 ПК-1	Л1.1 Л1.2 Л2.1 Л2.2 Л2.3 Л2.4 Э1 Э2 Э3 Э4	0	
3.3	Тема 3.3 « Конфликты в социально- трудовой сфере и способы их реализации» Социально-трудовые отношения как источник конфликтов Сущность, показатели, типы и социальная структура трудового конфликта Основные причины трудовых конфликтов Классификация трудовых конфликтов Способы разрешения трудового конфликта Тема 3.4 «Социальное партнерство как ключевое направление регулирования социально-трудовых отношений» Предпосылки и условия возникновения социального партнерства. Сущность социального партнерства Содержание и механизм социального партнерства Система социального партнерства в России /Лек/	7	2	ОК-5 ПК-1	Л1.1 Л1.2 Л2.1 Л2.2 Л2.3 Л2.4 Э1 Э2 Э3 Э4	0	
3.4	Тема 3.1 « Оплата труда и ее функции. Государственное регулирование вопросов оплаты труда » Доклады, решение тестов и ситуационных задач /Пр/	7	2	ОК-5 ПК-1	Л1.1 Л1.2 Л2.1 Л2.2 Л2.3 Л2.4 Э1 Э2 Э3 Э4	2	
3.5	Тема 3.2 «Оплата труда: формы и системы; тарифная и бестарифная системы оплаты труда» Доклады, решение тестов и ситуационных задач /Пр/	7	4	ОК-5 ПК-1	Л1.1 Л1.2 Л2.1 Л2.2 Л2.3 Л2.4 Э1 Э2 Э3 Э4	4	
3.6	Тема 3.3 « Конфликты в социально- трудовой сфере и способы их реализации» Доклады, решение тестов и ситуационных задач /Пр/	7	4	ОК-5 ПК-1	Л1.1 Л1.2 Л2.1 Л2.2 Л2.3 Л2.4 Э1 Э2 Э3 Э4	4	
3.7	Тема 3.4 «Социальное партнерство как ключевое направление регулирования социально-трудовых отношений» Доклады, решение тестов и ситуационных задач /Пр/	7	2	ОК-5 ПК-1	Л1.1 Л1.2 Л2.1 Л2.2 Л2.3 Л2.4 Э1 Э2 Э3 Э4	2	

3.8	Темы и вопросы, определяемые преподавателем с учетом интересов студента Темы рефератов, эссе. 1. Сущность и принципы социально- трудовых отношений на государственных предприятиях. 2. Сущность и особенности социально- трудовых отношений на частных предприятиях 3. Наемный работник: основные требования и характеристики. 4. Процесс глобализации экономики и социально-трудовые отношения. 5. Человеческие ресурсы как объект реинжиниринга. 6. Принципы формирования алгоритма реинжиниринга предприятия. 7. Политика социального партнерства: сущность, функции, механизм реализации./Ср/	7	12	ОК-5 ПК-1	Л1.1 Л1.2 Л2.1 Л2.2 Л2.3 Л2.4 Э1 Э2 Э3 Э4	0	
	Раздел 4. Зачет						
4.1	/Зачёт/	7	0	ОК-5 ПК-1	Л1.1 Л1.2 Л2.1 Л2.2 Л2.3 Л2.4 Э1 Э2 Э3 Э4	0	

5. ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

5.1. Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации

Вопросы для подготовки к зачету

1. Труд, понятие и его роль в общественном производстве
2. Условия и организация труда, их характеристика
3. Трудовые ресурсы, понятие. Социальная структура общества
4. Содержание понятия «трудоспособное население». Общая и профессиональная трудоспособность населения
5. Использование трудовых ресурсов, критерии оценки, факторы, влияющие на трудовые ресурсы в условиях рынка.
6. Трудовой потенциал, понятие и его характеристика
7. Занятость населения, понятие. Государственное регулирование занятости населения.
8. Безработица и ее понятие. Формы безработицы. Влияние безработицы на экономику.
9. Государственное регулирование трудовых ресурсов в условиях рынка, методы регулирования.
10. Рынок труда, понятие, структуры рынка труда.
11. Конкурентный рынок труда и рыночная цена рабочей силы.
12. Трудовые ресурсы предприятия и их характеристика.
13. Трудовой коллектив, понятие его роль и группы трудовых коллективов.
14. Функции трудового коллектива и их особенности в условиях рынка
15. Структура трудового коллектива и ее характеристика.
16. Организация трудовой деятельности на предприятии. Трудовые отношения.
17. Конфликтные ситуации, споры в трудовом коллективе и методы их разрешения.
18. Управление трудом на предприятии в условиях рынка.
19. Нормирование труда, понятие, сущность. Производственное разделение труда как объект нормирования.
20. Принципы нормирования и функции норм затрат труда
21. Факторы, влияющие на величину затрат труда.
22. Нормы затрат труда и их классификация.
23. Нормы затрат труда и их классификация.
24. Норма времени и норма выработки, порядок расчета и их зависимость.
25. Методы установления норма затрат труда, их особенности.
26. Методы изучения затрат рабочего времени и работы оборудования, их содержание.
27. Организация и условия труда как фактор роста производительности труда. Охрана труда.
28. Факторы роста производительности труда, их классификация.
29. Показатели, характеризующие уровень производительности труда на макро- и микроуровне.
30. Резервы роста производительности и эффективности труда и их влияние на конечные результаты предприятия.
31. Мотивация и оплата труда в условиях рыночного механизма. Функции оплаты труда.
32. Формы и системы оплаты труда, элементы тарифной системы
33. Реальная и номинальная заработанная плата, их отличия.
34. Особенности оплаты труда работников бюджетной сферы. ЕТС работ и профессий ее назначение и совершенствование.
35. Прогрессивные формы оплаты труда и опыт их применения.
36. Доходы работников и их структура в условиях рынка.
37. Государственное регулирование оплаты труда в РФ
38. Коллективный договор, его роль и регулирование трудовых отношений и оплаты труда на предприятии
39. Социальное партнерство, сущность, принципы и задачи. Субъекты социального партнерства.
40. Опыт зарубежных стран в стимулировании труда работников к повышению эффективности производства и росту производительности труда.

5.2. Фонд оценочных средств для проведения текущего контроля

Структура и содержание фонда оценочных средств представлены в Приложении 1 к рабочей программе дисциплины

6. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)**6.1. Рекомендуемая литература****6.1.1. Основная литература**

	Авторы,	Заглавие	Издательство, год	Колич-во
Л1.1	Митрофанова И. А., Тлисов А. Б.	Экономика труда: теория и практика : учебное пособие - 148 с. : схем., табл. - Библиогр.: с. 141-143. - ISBN 978-5-4475-3616-9 ; То же [Электронный ресурс]. - URL: http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=2589	Москва Берлин: Директ-Медиа, 2015	Неограниченный доступ для зарегистрированных пользователей
Л1.2	Костюченко Т. Н., Байчерова А. Р., Сидорова Д. В.	Экономика труда : учебное пособие - 165 с. : ил. ; То же [Электронный ресурс]. - URL: http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=485033 (27.06.2018).	Ставрополь: Ставропольский государственный аграрный университет, 2017	Неограниченный доступ для зарегистрированных пользователей

6.1.2. Дополнительная литература

	Авторы,	Заглавие	Издательство, год	Колич-во
Л2.1	Рофе А. И.	Экономика труда: учеб. для студентов вузов, обучающихся по спец. "Экономика труда" и др. экон.	М.: КНОРУС, 2013	15
Л2.2	Скляревская В. А.	Экономика труда: учеб. для студентов вузов, обучающихся по напр. подгот. "Экономика" (квалификация (степень) "бакалавр")	М.: Дашков и К, 2014	15
Л2.3		Экономика труда: социально-трудовые отношения: Учеб. для вузов	М.: Экзамен, 2004	25
Л2.4	Скляревская В. А.	Экономика труда : учебник. - 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 (27.06.2018).	Москва: Дашков и Ко, 2015	Неограниченный доступ для зарегистрированных пользователей

6.2. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети "Интернет"

Э1	"Экономика труда" [Электронный ресурс]// URL: https://creativeconomy.ru/journals/et/archive
Э2	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 (26.06.2018).
Э3	Рябчикова, Т.А. Организация, нормирование и оплата труда : учебное пособие / Т.А. Рябчикова ; Министерство образования и науки Российской Федерации, Томский Государственный Университет Систем Управления и Радиоэлектроники (ТУСУР). - Томск : Эль Контент, 2014. - 144 с. : табл. - Библиогр.: с. 138-139. - ISBN 978-5-4332-0168-2 ; То же [Электронный ресурс]. - URL: http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=480518 (26.06.2018).
Э4	Яковенко, Е.Г. Экономика труда : учебное пособие / Е.Г. Яковенко, Н.Е. Христолюбова, В.Д. Мостова. - Москва : Юнити-Дана, 2012. - 320 с. - (Профессиональный учебник: Экономика). - ISBN 5-238-00644-6 ; То же [Электронный ресурс]. - URL: http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=118366 (26.06.2018).

6.3. Перечень программного обеспечения

6.3.1 Microsoft Office

6.4 Перечень информационных справочных систем

6.4.1 Консультант +

7. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)


7.1 Помещения для проведения всех видов работ, предусмотренных учебным планом, укомплектованы необходимой специализированной учебной мебелью и техническими средствами обучения. Для проведения лекционных занятий используется демонстрационное оборудование.

8. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Методические указания по освоению дисциплины представлены в Приложении 2 к рабочей программе дисциплины.

Приложение 1
к рабочей программе

Министерство образования и науки Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Ростовский государственный экономический университет (РИНХ)»

Рассмотрено и одобрено
на заседании кафедры Экономики регионов,
отраслей и предприятий
Протокол № 11 от « 16 » мая 2018 г.
И.о. зав.кафедрой М.А. Пономарева 

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

Социально-трудовые отношения на предприятии

Направление подготовки

38.03.01 «Экономика»


Профиль

38.03.01.02 "Экономика предприятий и организаций"

Уровень образования

Бакалавриат

Составитель


(подпись)

Цой Р.А., к.э.н., доцент

Ф.И.О., должность, ученая степень, ученое звание

Ростов-на-Дону, 2018

Оглавление

1 Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы	3
2 Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания	3
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.....	4
4 Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций	23

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

Формируемые компетенции		Этапы освоения компетенций
Код	Наименование	
<i>Общекультурные компетенции (ОК)</i>		
ОК-5	способностью работать в коллективе, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия	Модуль 1 «Основы теории трудовой деятельности» Модуль 2 «Экономика труда и его общественная организация» Модуль 3 «Экономика социально-трудовых отношений»
<i>Профессиональные компетенции (ПК) расчетно-экономическая деятельность:</i>		
ПК-1	способностью собрать и проанализировать исходные данные, необходимые для расчета экономических и социально-экономических показателей, характеризующих деятельность хозяйствующих субъектов	Модуль 1 «Основы теории трудовой деятельности» Модуль 2 «Экономика труда и его общественная организация» Модуль 3 «Экономика социально-трудовых отношений»

2 Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания

ЗУН, составляющие компетенцию	Показатели оценивания	Критерии оценивания	Средства оценивания
<i>ОК-5: способностью работать в коллективе, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия</i>			
<i>Знать</i> этические нормы и основные модели организационного поведения;	Описание этических норм и основных моделей организационного поведения	Знание этических норм и основных моделей организационного поведения	Т, Р
<i>Уметь</i> устанавливать конструктивные отношения в коллективе, работать в команде на общий результат;	Участие в деловой игре, решение ситуационных задач	Умение устанавливать конструктивные отношения в коллективе, работать в команде на общий результат;	РЗ, ДИ, КР
<i>Владеть</i> технологиями эффективной коммуникации.	Участие в деловой игре, решение ситуационных задач	Владение технологиями эффективной коммуникации на высоком уровне	РЗ, ДИ, КР
<i>ПК-1: способностью собрать и проанализировать исходные данные, необходимые для расчета экономических и социально-экономических показателей, характеризующих деятельность хозяйствующих субъектов</i>			
<i>Знать</i> Методики сбора, анализа и обработки данных по рынку труда; основы расчета и анализа экономических показателей	Составление аналитического обзора по рынку труда	Составляет аналитический обзор по рынку труда, предлагает альтернативные варианты для решения проблемных ситуаций в рамках знаний, полученных по дисциплине	Т, Р
<i>Уметь</i> рассчитывать на основе типовых методик и действующей	Расчет показателей эффективности и прочих показателей	Владеет навыками финансового анализа	РЗ, ДИ, КР

<p>нормативно-правовой базы экономические и социально-экономические показатели рынка труда;</p> <p>– систематизировать и обобщать информацию по вопросам профессиональной деятельности, представлять результаты своих исследований в виде информационно-аналитических материалов и презентаций;</p>	<p>оценки деятельности предприятия</p>		
<p><i>Владеть</i> методикой и приемами анализа экономических явлений и процессов, связанных с использованием трудовых ресурсов, с помощью стандартных теоретических и эконометрических моделей;</p>	<p>Анализ показателей эффективности и прочих показателей оценки деятельности предприятия</p>	<p>Анализ показателей эффективности и прочих показателей оценки деятельности предприятия проводит с использованием финансовых встроенных функций ППП Microsoft Excel.</p>	<p>РЗ, ДИ, КР</p>

О – опрос, К – коллоквиум, С – собеседование, КР – контрольная работа, ЛР – лабораторная работа, ЭС – эссе, Д – доклад, СЗ – кейсы, ситуационные задания, П – презентации, КС – круглый стол, РЗ – расчетное задание, Т – тест, Р – реферат, ДИ – деловая (ролевая) игра, и др.

2.2 Шкалы оценивания:

Текущий контроль успеваемости и промежуточная аттестация осуществляется в рамках накопительной балльно-рейтинговой системы в 100-балльной шкале.

84-100 баллов (оценка «отлично»)

67-83 баллов (оценка «хорошо»)

50-66 баллов (оценка «удовлетворительно»)

0-49 баллов (оценка «неудовлетворительно»)

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

Министерство образования и науки Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего
образования
«Ростовский государственный экономический университет (РИНХ)»

Кафедра экономики региона, отраслей и предприятий

Вопросы к экзамену
по дисциплине **Социально-трудовые отношения на предприятии**

1. Труд, понятие и его роль в общественном производстве
2. Условия и организация труда, их характеристика
3. Трудовые ресурсы, понятие. Социальная структура общества
4. Содержание понятия «трудоспособное население». Общая и профессиональная трудоспособность населения
5. Использование трудовых ресурсов, критерии оценки, факторы, влияющие на трудовые ресурсы в условиях рынка.
6. Трудовой потенциал, понятие и его характеристика
7. Занятость населения, понятие. Государственное регулирование занятости населения.
8. Безработица и ее понятие. Формы безработицы. Влияние безработицы на экономику.
9. Государственное регулирование трудовых ресурсов в условиях рынка, методы регулирования.
10. Рынок труда, понятие, структуры рынка труда.
11. Конкурентный рынок труда и рыночная цена рабочей силы.
12. Трудовые ресурсы предприятия и их характеристика.
13. Трудовой коллектив, понятие его роль и группы трудовых коллективов.
14. Функции трудового коллектива и их особенности в условиях рынка
15. Структура трудового коллектива и ее характеристика.
16. Организация трудовой деятельности на предприятии. Трудовые отношения.
17. Конфликтные ситуации, споры в трудовом коллективе и методы их разрешения.
18. Управление трудом на предприятии в условиях рынка.
19. Нормирование труда, понятие, сущность. Производственное разделение труда как объект нормирования.
20. Принципы нормирования и функции норм затрат труда
21. Факторы, влияющие на величину затрат труда.
22. Нормы затрат труда и их классификация.
23. Нормы затрат труда и их классификация.
24. Норма времени и норма выработки, порядок расчета и их зависимость.
25. Методы установления норма затрат труда, их особенности.
26. Методы изучения затрат рабочего времени и работы оборудования, их содержание.
27. Организация и условия труда как фактор роста производительности труда. Охрана труда.
28. Факторы роста производительности труда, их классификация.
29. Показатели, характеризующие уровень производительности труда на макро- и микроуровне.
30. Резервы роста производительности и эффективности труда и их влияние на конечные результаты деятельности предприятия.
31. Мотивация и оплата труда в условиях рыночного механизма. Функции оплаты труда.
32. Формы и системы оплаты труда, элементы тарифной системы
33. Реальная и номинальная заработанная плата, их отличия.
34. Особенности оплаты труда работников бюджетной сферы. ЕТС работ и профессий ее назначение и совершенствование.
35. Прогрессивные формы оплаты труда и опыт их применения.
36. Доходы работников и их структура в условиях рынка.
37. Государственное регулирование оплаты труда в РФ
38. Коллективный договор, его роль и регулирование трудовых отношений и оплаты труда на предприятии
39. Социальное партнерство, сущность, принципы и задачи. Субъекты социального партнерства.
40. Опыт зарубежных стран в стимулировании труда работников к повышению эффективности производства и росту производительности труда.

Министерство образования и науки Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего
образования
«Ростовский государственный экономический университет (РИНХ)»

Кафедра экономики региона, отраслей и предприятий

Тесты письменные и/или компьютерные
по дисциплине **Социально-трудовые отношения на предприятии**

Модуль 1 «Основы теории трудовой деятельности»

1. Кто не относится к категории занятых по закону о занятости населения в России?

- а) военнослужащие;
- б) студенты дневных отделений
- в) самозанятые;
- г) занятые в домашнем хозяйстве;
- д) предприниматели.

2. Кто не входит в состав экономически активного населения в соответствии с методологией МОТ:

- а) наемные работники;
- б) лица, занятые индивидуальной трудовой деятельностью;
- в) лица, ведущие домашнее хозяйство;
- г) члены кооперативов;
- д) работодатели.

3. К недостаткам внутренних рынков труда для работодателей нельзя отнести:

- а) возможное снижение активности работников;
- б) ограничение и постепенное снижение мобильности работника;
- в) потери времени ценных работников в процессе наставничества;
- г) слишком тесные взаимоотношения среди коллег;
- д) возможный конфликт интересов обучающихся и обучаемых.

4. Для первичного рынка труда характерно:

- а) льготы и пособия (жилье, услуги, страхование и т.п.)
- б) слабые шансы на продвижение;
- в) жесткий график; часто неполный рабочий день;
- г) своеволие начальства;
- д) простая и кратковременная подготовка, чаще всего на самом рабочем месте.

5. Предположим, что работник находится на участке обратного изгиба своей кривой предложения труда. Тогда при увеличении заработной платы:

- а) эффект дохода сильнее эффекта замещения;
- б) эффект замещения сильнее эффекта дохода;
- в) эффект замещения равен эффекту дохода
- г) и эффект дохода, и эффект замещения увеличивают часы работы;
- д) и эффект дохода, и эффект замещения уменьшают часы работы.

6. Какое из утверждений неверно:

- а) желание уменьшить продолжительность времени работы может проявиться в прогулах;
- б) работодатель способен оказывать воздействие на рост потребностей работника;
- в) на желание работника увеличить продолжительность своего рабочего времени может повлиять более высокая ставка оплаты за сверхурочную работу;
- г) целенаправленное стимулирование материальных потребностей способно изменить трудовое поведение людей;
- д) чем выше уровень материальных потребностей работника, тем раньше наступит «загибающийся» участок кривой индивидуального предложения труда;

7. Какое из утверждений неверно:

- а) домашнее хозяйство и семья – это синонимы;
- б) термин «домашнее хозяйство» используется тогда, когда исследуются экономические аспекты человеческой деятельности, в том числе связанные с семьей;
- в) время и деньги взаимозаменяемы не только в приобретении благ, но и в их потреблении;
- г) для человека, много зарабатывающего, очень велики альтернативные издержки потребления «времениемкого блага»;
- д) домохозяйство выполняет важную социальную функцию, позволяя человеку «вписаться» в социальную структуру общества.

8. Повышения спроса на труд можно добиться:

- а) увеличением спроса на продукт, создаваемый в данной отрасли или работниками данной профессии;
- б) ростом производительности труда в данной отрасли;
- в) ростом цен на ресурсозаменитель при условии, если эффект замещения превышает эффект выпуска;
- г) снижением цен на ресурсозаменитель, если эффект выпуска превышает эффект замещения;
- д) *верно все перечисленное.*

9. Эластичность спроса на труд по зарплате:

- а) всегда выше нуля;
- б) *всегда ниже нуля;*
- в) иногда выше нуля; г) иногда ниже нуля; д) равна нулю.

10. Какое из перечисленных положений характеризует совершенно конкурентный рынок труда?

- а) небольшое количество работников с различной квалификацией и способностями;
- б) уровень заработной платы зависит от поведения фирм;
- в) *различные фирмы нанимают работников, однородных по квалификации, продуктивности и видам деятельности;*
- г) получение информации требует больших издержек;
- д) работники высокой квалификации имеют возможность выбирать фирму, которая сможет предложить им лучшие условия работы.

Модуль 2 «Экономика труда и его общественная организация»

11. К формальным институтам рынка труда можно отнести:

- а) традиции и ценности, определяющие поведение участников трудовых соглашений;
- б) репутационные механизмы;
- в) *негосударственные структуры трудового посредничества,*
- г) рекомендации, репутацию.
- д) трудовую дискриминацию.

12. Нельзя сказать, что масштабное распространение теневой экономической деятельности в России объясняется:

- а) высокими издержками на открытие легального бизнеса;
- б) высокими издержками на ведение легального бизнеса;
- в) высокими издержками на защиту прав собственности;
- г) высокими издержками на выплату налогов (включая ЕСН);
- д) *поддержкой малого бизнеса со стороны государства.*

13. К основным проблемам российского рынка труда не относится:

- а) низкая цена труда;
- б) *высокие потребности населения;*
- в) огромное неравенство в доходах;
- г) глубокие структурные и межрегиональные диспропорции;
- д) «утечка умов».

14. К инвестициям в человеческий капитал не относятся:

- а) расходы на образование;
- б) расходы на улучшение здоровья;
- в) расходы на миграцию;
- г) расходы на поиск работы;
- д) *расходы, связанные с рождением ребенка.*

15. В основе теории образовательных сигналов на рынке труда лежит предположение о том, что:

- а) образование повышает производительность работников;
- б) в диплом более высокого уровня образования осуществлены большие инвестиции;
- в) *производительность работника и издержки на образование находятся в обратной зависимости;*
- г) диплом о высшем образовании на рынке труда не играет большой роли;
- д) внутренняя форма отдачи превышает процентную ставку.

16. С каким утверждением по поводу заработной платы нельзя согласиться?

- а) *различия в заработной плате могут вызываться только рыночными факторами;*
- б) заработная плата работника зависит не только от его человеческого капитала, но и от того, как он его реализует;
- в) на зарплату работника может влиять оценка его личного вклада в результаты деятельности фирмы;
- г) величина заработной платы во многом зависит от наличия и объема пособий, льгот, неденежных вознаграждений;
- д) различия в заработной плате могут вызываться внерыночным воздействием на трудовые отношения со стороны государства, неформальных институтов, инфраструктуры рынка труда.

17. Выравнивающие (компенсационные) различия в заработной плате возникают:

- а) только из-за разнородности рабочих мест;
- б) только из-за различных предпочтений работников;
- в) *из-за разнородности рабочих мест и различных предпочтений работников;*

г) из-за разнородности рабочих мест и различий в человеческом капитале работников; д) из-за несовпадения интересов работников и работодателей.

18. Согласно гедонистической теории заработной платы:

- а) в условиях равновесия фирмы будут максимизировать прибыль, а работники – заработную плату;
- б) в условиях равновесия фирмы будут максимизировать прибыль, а работники – полезность;
- в) фирмы, предлагающие более безопасные условия труда, будут получать наивысшие прибыли, поскольку могут платить более низкую заработную плату;
- г) фирмы, которые предлагают наивысшую заработную плату, будут получать наивысшую прибыль, так как могут предлагать наименее безопасные и, следовательно, не требующие высоких издержек условия труда;
- д) при прочих условиях работники, готовые рисковать за деньги, предпочтут работать в фирмах с минимальными издержками на обеспечение безопасности труда.

19. С каким из следующих утверждений нельзя согласиться?

- а) иногда человек сам готов заплатить за то, чтобы ему разрешили выполнять любимую работу.
- б) угроза внезапного увольнения требует выравнивающих различий в оплате труда;
- в) работа в ночную смену требует выравнивающих различий в оплате труда;
- г) оплаченный отпуск можно рассматривать как форму натуральной оплаты труда;
- д) работа чиновника должна оплачиваться достаточно высоко, поскольку связана с тяготящими факторами, требующими выравнивающих различий в оплате труда;

20. В рамках трудового законодательства не могут устанавливаться:

- а) возраст выхода на пенсию;
- б) минимальный уровень заработной платы;
- в) средний уровень заработной платы;
- г) коэффициент повышенной оплаты сверхурочных работ;
- д) нормы безопасности труда.

Модуль 3 «Экономика социально-трудовых отношений»

21. Рост подоходного налога:

- а) всегда уменьшает индивидуальное предложение труда;
- б) может уменьшить количество часов труда работника, если доминирует эффект замещения.
- в) может увеличить количество часов труда работника, если доминирует эффект замещения.
- г) увеличивает количество часов труда женщин, молодежи, работников низкой квалификации
- д) уменьшает количество часов труда работников с более высокой зарплатой (мужчин и высококвалифицированных работников).

22. С каким из утверждений нельзя согласиться?

- а) при снижении предложения труда рост зарплаты сочетается с уменьшением числа занятых; при этом соотношение изменения того и другого параметра зависит от эластичности спроса на труд;
- б) квалифицированное лицензирование профессий приводит к снижению предложения труда;
- в) проведение замкнутой политики особенно характерно для цеховых профсоюзов;
- г) цеховые профсоюзы часто прибегают к открытой политике: стремятся привлечь в профсоюз как можно больше работников, чтобы приобрести монопольную власть;
- д) монопольную власть позволяет профсоюзу оказывать на работодателей давление при заключении коллективных договоров.

23. Нельзя согласиться с тем, что:

- а) целесообразность смены работы можно оценить сравнением величины чистой дисконтированной стоимости ожидаемых выгод с издержками, которые с этим решением связаны;
- б) целесообразность смены работы оценить невозможно, поскольку слишком велика неопределенность;
- в) неденежные составляющие выгод и издержек решения сменить работу оценивать очень непросто, хотя люди, принимая решение, именно это и стараются сделать;
- г) факторы, влияющие на решение сменить работу, могут носить субъективный характер; д) для молодых работников решение о смене работы обычно связано с меньшими издержками.

24. К трудовой дискриминации относится:

- а) установление различных цен на один и тот же товар вне зависимости от издержек на его производство;
- б) различный уровень оплаты труда работников, входящих и не входящих в профсоюзы; в) различный уровень оплаты труда работников из-за разной продуктивности их труда;
- г) неравное отношение к работникам из-за личной симпатии или антипатии руководителя;
- д) различный уровень оплаты труда работников из-за наличия или отсутствия высшего образования.

25. С каким утверждением нельзя согласиться?

- а) наличие обстоятельств, формально свидетельствующих о дискриминации на рынке труда, не всегда означают, что она действительно существует;
- б) дискриминации легче дать определение, чем установить, существует ли она и тем более измерить ее количественно.

в) профессиональная сегрегация не всегда является результатом именно дискриминации; г) при оценке дискриминации работники, чей заработок сравнивается, должны обладать равной продуктивностью, но на нее влияют факторы, которые трудно или невозможно измерить;

д) трудовая дискриминация была, есть и будет; бороться с ней бесполезно.

26. Монополистическая дискриминация возникает на основе:

- а) различной эластичности спроса на труд для разных групп работников;
- б) различной эластичности предложения труда разных групп работников;
- в) экономии на трансакционных издержках;
- г) предубеждения работодателей;
- д) неодинаковой доступности профессий для разных групп работников.

27. С каким утверждением по поводу функций заработной платы нельзя согласиться?

- а) в командной экономике воспроизводственная функция зарплаты реализовывалась в плановом порядке;
- б) воспроизводственная функция реализует экономические интересы работника, мотивационная – работодателя;
- в) функция формирования платежеспособного спроса населения связывает зарплату с совокупным предложением;
- г) социальная функция зарплаты преследует цель достижения социальной справедливости и предупреждения социальных эксцессов;
- д) статусная функция зарплаты приводит в соответствие трудовой статус работника с размером его заработка.

28. По сравнению с повременной формой оплаты, при сдельной оплате труда:

- а) зарплата обычно ниже, чем при повременной;
- б) оплату труднее связать с конечным результатом;
- в) возможна равная оплата высоко- и низкопродуктивных работников;
- г) меньше текучесть кадров;
- д) увеличивается вероятность нарушения техники безопасности.

29. Повременной заработной плате свойственны следующие недостатки:

- а) эффект храповика;
- б) игнорирование работником не измеряемых обязанностей;
- в) большинство работников при одной и той же годовой сумме заработка предпочитают сдельную оплату;
- г) труднее создается атмосфера сопричастности;
- д) возможна несправедливость в оплате в силу ее косвенной связи с результатами труда.

30. При бестарифной системе оплаты труда:

- а) не может быть учтено качество труда;
- б) не может быть учтено количество труда;
- в) индивидуальный заработок работника определяется как доля в фонде оплаты труда;
- г) зарплата работника полностью зависит от его личных результатов;
- д) работник точно знает величину своего будущего заработка.

2. Инструкция по выполнению

Предложенные тесты для проведения промежуточной и контрольной аттестации включают как закрытые вопросы, т.е. предполагающие выбор правильных ответов (один или несколько), так и открытые вопросы с заданным ограничением, предполагающие самостоятельное решение и ввод ответа.

Пример, закрытый вопрос

При бестарифной системе оплаты труда:

- а) не может быть учтено качество труда;
- б) не может быть учтено количество труда;
- в) индивидуальный заработок работника определяется как доля в фонде оплаты труда;
- г) зарплата работника полностью зависит от его личных результатов;
- д) работник точно знает величину своего будущего заработка.

Пример, открытый вопрос

На основе приведенных данных необходимо рассчитать:

- резерв прироста производительности труда в отчетном периоде за счет снижения потерь рабочего времени;
- сделать выводы и указать возможные направления реализации данных резервов.

Исходные данные:

Показатель	Отчетный период
Численность работников, человек	320
Потери рабочего времени по балансу – всего, часы	15800
Годовой фонд рабочего времени 1-го работника, часы	1820

4. Критерии оценки:

0 .. 49,99 %	правильных ответов	->	(Неудовлетворительно)
50 .. 64,99 %	правильных ответов	->	(Удовлетворительно)
65 .. 84,99 %	правильных ответов	->	(Хорошо)
85 .. 100 %	правильных ответов	->	(Отлично)

Министерство образования и науки Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего
образования

«Ростовский государственный экономический университет (РИНХ)»
Кафедра экономики региона, отраслей и предприятий

Деловая (ролевая) игра
по дисциплине **Социально-трудовые отношения на предприятии**

Деловая игра «Дискриминация в оплате труда»

Цели игры

1. Усвоить понятия «равновесная ставка заработной платы», «монопсония на рынке труда» и «ценовая дискриминация».
2. Изучить механизм формирования ставок заработной платы при дискриминации в оплате труда и при отсутствии дискриминации. Осознать сущность дискриминации на рынке труда.
3. Приобрести элементарные навыки формулирования требований к работодателям определенного уровня оплаты труда и продолжительности рабочего дня. Научиться оценивать риск при выборе того или иного варианта трудоустройства.

Понятия

Равновесная ставка заработной платы — ставка заработной платы, при которой спрос на труд со стороны работодателей равен предложению труда со стороны потенциальных работников.

Монопсония на рынке труда — ситуация, когда на рынке есть только один работодатель, который свободно устанавливает ставки заработной платы.

Ценовая дискриминация работников (дискриминация в оплате труда) — ситуация, когда монопсонист на рынке труда платит разным работникам разную цену за труд одинакового качества, т. е. он неоправданно дифференцирует ставки заработной платы.

Теория

1. При отсутствии дискриминации на рынке труд всех работников оплачивается по единой ставке, равной равновесной ставке заработной платы. Исключение составляют работники, у которых объем предложения труда при равновесной ставке заработной платы равен нулю, — они остаются без работы.

Пример 1. Дискриминации работников нет. Рассматриваются пять ставок заработной платы: 20, 40, 60, 80 и 100 руб./ч. Они записаны в первый столбец табл. 1.

Во второй столбец этой таблицы записан суммарный спрос на труд со стороны работодателя (в ч/день). На рынке есть четыре работника: А, В, С и D. Функции их индивидуального предложения труда записаны в соответствующих столбцах таблицы. В предпоследнем столбце таблицы записаны значения суммарного предложения труда на рынке.

Таблица 1 - Оплата труда без дискриминации

Ставка зарплаты	Спрос	А	В	С	D	Предложение	Спрос-предложение
100	9	8	7	6	5	26	-17
80	15	8	6	6	4	24	-9
60	20	8	5	6	0	19	1
40	25	0	2	3	0	5	20
20	28	0	1	1	0	2	26
Зарплата	480	300	360	0	-	-	

Поскольку точное равенство значений спроса и предложения при некоторой ставке заработной платы достигается редко, будем считать равновесной ту ставку, при которой разность спроса и предложения достигает минимального неотрицательного значения.

В нашем примере этот минимум равен единице при ставке зарплаты 60 руб./ч (см. последний столбец табл. 1). Отсюда следует, что:

- у работника А — рабочий день 8 ч, заработная плата 480 руб./день;
- у работника В — рабочий день 5 ч, заработная плата 300 руб./день;
- у работника С — рабочий день 6 ч, заработная плата 360 руб./ день;
- работник D остался без работы из-за своих высоких требований к оплате труда.

2. В условиях ценовой дискриминации на рынке труда ставка заработной платы и продолжительность рабочего дня каждого работника устанавливаются монополистом исключительно в своих интересах: для максимизации прибыли или выручки, минимизации издержек и т. д. Проводя политику ценовой дискриминации на рынке труда, монополия получает лучший финансовый результат, чем в отсутствие дискриминации. В то же время дискриминация противоречит принципам социальной справедливости, поэтому она обычно запрещена в развитых странах.

Пример 2. Дискриминация работников возможна. Монополия стремится купить фиксированный объем труда 14 ч/день при минимальных затратах. Возможные ставки заработной платы взяты из примера 1. На рынке есть три работника — Е, F и G. Функции их индивидуального предложения труда записаны в соответствующих столбцах табл. 2 (в ч/день).

Таблица 2 - Оплата труда в условиях дискриминации

Ставка	Е	F	G	Сумма
100	10	6	4	20
80	10	6	4	20
60	0	6	4	10
40	0	0	4	4
20	0	0	0	0
Рабочий день	4	6	4	14
Зарплата	320	360	160	840

Монополия, стремясь минимизировать затраты на оплату труда, в первую очередь наймет работника G, который согласен работать 4 ч/ день за минимальную предложенную плату 40 руб./ч; его зарплата составит 160 руб./день. Затем будет нанят работник F на 6 ч/день с оплатой 60 руб./ч, его зарплата составит 360 руб./день. В последнюю очередь будет нанят работник Е, согласный только на высокий уровень оплаты труда. Но монополисту требуется всего 14 ч/день, а уже наняты два работника на 10 ч/день, поэтому работник Е будет нанят лишь на 4 ч/день, его доход составит 320 руб./день (табл. 2).

В последнем столбце табл. 2 представлена функция суммарного предложения труда на рынке. Поскольку рыночный спрос на труд в данном случае равен 14 ч/день при каждой ставке зарплаты, равновесная ставка равна 80 руб./ч. Поэтому при отсутствии дискриминации затраты монополиста на труд составили бы $80 \times 14 = 1120$ (руб./день), а не 840 руб./день, как при ценовой дискриминации работников.

Правила игры

1. Все студенты являются работниками, предлагающими труд одинакового качества.
2. Есть два рынка труда:

* На первом рынке устанавливается единая для всех работников равновесная ставка заработной платы, уравнивающая суммарное предложение труда работников и суммарный спрос на труд со стороны неких работодателей, которые в игре не рассматриваются. Этот рынок мы называем легальным. На нем дискриминации в оплате труда нет.

* На втором рынке есть только один работодатель (монополия), практикующий ценовую дискриминацию. Он устанавливает ставки заработной платы и объемы занятости так, чтобы минимизировать затраты на приобретение фиксированного объема труда. Этот рынок мы называем теневым, потому что дискриминация в оплате труда запрещена.

3. Работник выбирает первый или второй рынок труда на основе предварительного анализа:
- * заданной функции рыночного спроса на легальном рынке труда;
 - * заданного фиксированного объема спроса на труд со стороны монополии на теневом рынке.

При принятии решения работник также учитывает общее количество работников (студентов группы) и их склонность к риску.

4. Выбрав рынок труда, работник задает функцию индивидуального предложения, т. е. приводит в соответствие с каждой возможной ставкой заработной платы объем предложения труда. Возможные ставки заработной платы: 20, 40, 60, 80 и 100 руб./ч.

5. При формировании функции индивидуального предложения труда работник должен принять следующие условия:

- * С ростом ставки заработной платы объем труда не уменьшается.
- * На легальном рынке труда объем предложения труда при каждой ставке заработной платы не может превышать 8 ч/день. Таково требование «Трудового кодекса».

- * На теневом рынке труда функция предложения труда должна иметь вид $(0; 0, \dots, a; a)$, где a — положительное число, не превышающее 24. Разрешается работать целые сутки, так как трудовое законодательство здесь не действует. Иными словами, при маленьких ставках предложение труда равно нулю, а при больших — имеет некоторое постоянное значение. Допускается функция, у которой все значения предложения труда одинаковы. Описанный специфический вид функции индивидуального предложения труда необходим для того, чтобы можно было быстро рассчитать в аудитории наилучшие для монополии ставки заработной платы и объемы занятости работников.

6. На легальном рынке работник остается без работы, если:

- * объем его предложения труда при равновесной ставке заработной платы равен нулю;
- * заданная функция рыночного спроса и сложившаяся в игре рыночная функция предложения труда не пересекаются. Это произойдет, если: минимальный объем спроса будет больше максимального объема предложения, или минимальный объем предложения больше максимального объема спроса. В этих случаях легальный рынок перестает существовать и все работники, выбравшие его, остаются без работы.

7. Если на легальном рынке работник остался без работы, он получает пособие по безработице, только если при некоторой ставке заработной платы его предложение труда равно нулю, т. е. он согласен получать за свой труд плату не ниже определенного уровня. У такого требовательного работника раньше была высокооплачиваемая работа, поэтому он имеет право на пособие. Величина пособия равна 10% от заработной платы, которую он получал бы при минимально допустимой для него ставке заработной платы.

Пример. Функция предложения труда работника на легальном рынке труда задана вектором $(0; 4; 5; 8; 8)$. Минимально допустимая для него ставка равна 40 руб./ч (вторая по счету). При этой ставке объем предложения труда работника равен 4 ч/день, поэтому он имел бы заработную плату $40 \times 4 = 160$ (руб./день). Пособие составит $0,1 \times 160 = 16$ (руб./день).

8. Если на теневом рынке работник остался без работы, то он не получает пособия по безработице независимо от вида его функции предложения труда. Мы видим, что теневой рынок более рискованный, чем легальный, но на нем можно заработать значительно больше, поскольку рабочий день не ограничен.

9. Если на теневом рынке объем предложения недостаточен для удовлетворения спроса монополии, то она сокращает (пересматривает) спрос до достижимого уровня.

10. На легальном рынке труда равновесной считается ставка заработной платы, которая обеспечивает минимальное не отрицательное значение разности спроса и предложения. Отсюда следует, что при равновесной ставке заработной платы все работники обеспечены желаемым объемом занятости, т.е. между ними не возникает конкуренции.

11. На теневом рынке труда в условиях ценовой дискриминации возможна конкуренция между работниками. В этой ситуации монополия отдаст предпочтение менее «алчному» работнику, который предлагает меньший объем труда при данной ставке заработной платы. Если объемы предлагаемого труда работников равны, работа распределяется между ними поровну.

Примечание. Положение о том, что монополист при прочих равных условиях предпочитает нанимать работников с меньшим объемом предложения труда, принято нами, чтобы исключить предложение всеми работниками на нелегальном рынке труда максимального объема труда, равного 24 ч/день. Указанное положение делает такое поведение работника весьма рискованным, и

он вынужден предлагать некоторый средний объем труда. В этом случае задача участников игры усложняется, а результаты игры становятся менее предсказуемыми.

Пример. Рассмотрим случай, когда на теневом рынке есть только два работника (М и N), кривые предложения труда представлены в табл. 3. Монополия стремится приобрести объем труда 7 ч/день с минимальными затратами.

Таблица 3 - Конкуренция работников при дискриминации

Ставка	М	N
100	4	7
80	4	7
60	4	7
40	4	7
20	0	0
Рабочий день	4	3
Доход	160	120

При ставке 40 руб./ч оба работника вместе предлагают объем труда $4 + 7 = 11$ (ч/день). Это превышает 7 ч/день — объем спроса монополии. Менее «алчен» работник М (7 больше 4), поэтому его занятость равна желаемой для него — 4 ч/день. Другой работник (N) будет работать оставшиеся 3 ч/день.

12. Цель работника — максимизировать доход. Под доходом понимается заработная плата или пособие по безработице.

Примечание. Каждый работник может получить гарантированное пособие по безработице — 80 руб./день. Для этого он должен выбрать легальный рынок и указать следующую функцию предложения труда: 0; 0; 0; 0; 8.

13. Баллы определяются по следующим правилам:

- * *пять баллов.* Присуждаются работнику, получившему наибольший доход;
- * *четыре балла.* Присуждаются работникам, доход которых меньше максимального, но больше гарантированного минимума — 80 руб./день;
- * *три балла.* Присуждаются работникам, получившим доход 80 руб./день;
- * *два балла.* Присуждаются работникам, получившим нулевой доход, меньший 80 руб./день;
- * *один балл.* Присуждается работникам, получившим нулевой доход. К ним относятся работники с «развалившегося» легального рынка труда, готовые работать при любом уровне оплаты труда (нет нулей в функции предложения труда), а также работники с теневого рынка труда, не выдержавшие конкуренции в условиях ценовой дискриминации.

Подготовка игры

1. Установить функцию спроса на легальном рынке труда и объем спроса на теневом рынке труда. Если предполагаемое количество студентов в группе — 7 чел., то можно взять эти данные из примеров 1 и 2 раздела «Теория». Если число студентов больше, то все объемы спроса рекомендуется увеличить в соответствующее количество раз. Так, если число студентов равно 14 чел., то указанные значения следует удвоить, тогда функция спроса на легальном рынке будет задана вектором (18; 30; 40; 50; 56), а объем спроса на теневом рынке составит 28 ч/день.

2. Подготовить карточки, в которых работники укажут избранный ими рынок труда и запишут объемы индивидуального предложения труда при заданных ставках заработной платы, а преподаватель запишет результаты игры — рабочий день, доход и количество баллов (табл. 4).

Порядок проведения игры

1. Повторить понятия и теоретические положения, необходимые для проведения игры. Подробно разобрать на доске примеры 1 и 2 из пункта «Теория».

Таблица 4 - Выбор работника и его последствия

Работник	
Рынок	
Ставка зарплаты	Предложение
100	
80	

60	
40	
20	
Рабочий день	
Доход	
Баллы	

2. Объяснить студентам цели и правила игры. Показать возможные положительные и отрицательные последствия выбора легального или теневого рынка труда, той или иной функции индивидуального предложения труда.

3. Написать с одного края доски функцию рыночного спроса на легальном рынке (см. табл. 1), а с другого края — объем на теновом рынке (число).

4. Раздать студентам карточки, предложить указать в них выбранный рынок труда и записать свою функцию предложения труда (см. табл. 4).

5. Дать студентам на обдумывание выбора 5-10 мин. Собрать карточки, разложить их по двум пачкам, соответствующим легальному и теновому рынкам труда.

6. Записать на доске все функции индивидуального предложения труда на легальном рынке. Рассчитать на доске значения функции рыночного предложения труда и рыночную ставку заработной платы i (см. табл. 1) Для каждого работника на легальном рынке труда надо определить:

а) продолжительность рабочего дня, равную объему индивидуального предложения труда при равновесной ставке заработной платы;

б) заработную плату (для занятых);

в) пособие по безработице (для безработных);

г) число полученных баллов.

Значения а)–г) записать в соответствующих клетках таблицы на карточке.

7. Записать на доске все функции предложения труда на теновом рынке (см. табл. 2). Для каждого работника на теновом рынке определить:

а) продолжительность рабочего дня (алгоритм расчета описан в Примере 2 раздела «Теория» и в примере к 11-му разделу «Правил игры»);

б) заработную плату (для занятых),

в) полученные баллы.

Значения а), б) и в) записать в соответствующих клетках таблицы на карточке.

8. Подвести итоги игры, дать оценку действиям студентов.

	КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ	БАЛЛЫ
1	Грамотность «диагноза ситуации»	0-3 балла
2	Объективность «прогноза тенденций»	0-3 балла
3	Результативность предлагаемых мер	0-3 балла
4	Эффективность разработанных предложений	0-3 балла
5	ИТОГО	12 БАЛЛОВ

0. не продемонстрировано,

1. низкий уровень,

2. средний уровень,

3. высокий уровень

- оценка «зачтено» выставляется студенту, если набрано не менее 6 баллов;

- оценка «не зачтено», если набрано менее 6 баллов.

Министерство образования и науки Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего
образования
«Ростовский государственный экономический университет (РИНХ)»

Кафедра экономики региона, отраслей и предприятий

Комплект разноуровневых задач (заданий)
по дисциплине **Социально-трудовые отношения на предприятии**

1 Задачи репродуктивного уровня

1. Работник-повременщик 3 разряда отработал за месяц 22 дня. Часовая тарифная ставка 1 разряда – 1,320 ден. ед., тарифный коэффициент 3 разряда – 1,2. Средняя продолжительность рабочего дня – 8 часов. За отсутствие простоев оборудования работнику выплачивается премия в размере 15% месячного тарифного заработка. Необходимо вычислить месячную заработную плату работника при повременно-премиальной системе оплаты труда.
2. Определить производительность труда, запланированный прирост производительности труда на предприятии, удельный вес прироста объема производимой продукции за счет роста производительности труда и планируемое соотношение между приростом производительности труда и средней заработной платы по следующим данным:

Показатели	Значение
1. Объем товарной продукции, тыс. ден. ед.:	
а) отчет	56312
б) план	62800
2. Фонд оплаты труда по отчету, тыс. ден. ед.	11950
3. Норматив оплаты труда на 1 ден. ед. продукции по плану, коп.	19
4. Численность промышленно-производственного персонала (ППП), чел.:	
а) отчет	5224
б) план	5236

3. Рассчитать норму штучного, штучно-калькуляционного времени и норму выработки на восьмичасовую смену, если время основной работы, выполняемой вручную, составляет 12 мин на операцию, Твсп. - 6 мин на операцию. Норматив ОТЛ и ОБС - 5% к оперативному времени; ПЗ на 20 операций 13 мин.

2 Задачи реконструктивного уровня

4. Определить, за счет каких факторов, на сколько процентов по каждому фактору и в целом по предприятию повысилась производительность труда:

Показатели	Базис	Отчет
Объем продукции, тыс. руб.	9500	10500
Трудоемкость, тыс. нормо-часов	2327,5	2500
Число основных рабочих, чел.	1207	1227
Затраты труда основных рабочих, тыс. чел.-часов	2155	2208,6
Численность промыш.-производственного персонала, чел.	3000	3000

5. В связи с расширением дилерской сети фирма провела обучение персонала в количестве 10 чел. Расходы на обучение одного специалиста в области маркетинга – 2 тыс. ден. ед. Продолжительность влияния программы обучения на производительность труда составила, по предварительным расчетам, 5 лет. Стоимостная оценка расхождения в производительности труда лучших и средних работников в отделе маркетинга составила 3 тыс. ден. ед. Определить, на какие параметры работы фирмы будут влиять результаты обучения работников? Рассчитать эффект влияния программы обучения на повышение производительности труда.
6. Организация решает, принять ли условия договора с учебным заведением. В соответствии с договором, на протяжении 4 лет 20 сотрудников организации пройдут курс годичного обучения (одновременно на протяжении года будет обучаться 5 человек). Администрация учебного заведения подтверждает что плата за обучение будет расти от влиянием инфляции. Более того, администрация огласила заранее, что имеет намерение увеличивать оплату за обучение на 200 долл. ежегодно на протяжении 3-х лет, начиная со следующего учебного года (в данное время плата за обучение на 1 сотрудника составляет 2000 долл. за год). В этой связи при составлении договора учебное заведение предлагает организации особые условия оплаты: организация вносит плату за обучение всех сотрудников одновременно, за весь период

действия договора, исходя из установленного в настоящее время размера оплаты. Какой вариант оплаты (и при каких условиях) лучший для организации?

3 Задачи творческого уровня

7. К наиболее распространенным методам мотивации персонала относят:

- монетарный (денежный) метод;
- целевой метод (управление по целям);
- обогащение труда;
- партисипативное управление (привлечение работников к управлению).

От каких факторов, по вашему мнению, зависит какой метод преимущественно использовать в конкретной ситуации? Обоснуйте ваш ответ.

8. Сотрудник постоянно уклоняется от ответственности, переспрашивает, как следует выполнять текущую работу, но в результате все делает весьма старательно. Сотрудник работает в компании более полугода. Чем может быть вызвана эта ситуация? Каковы Ваши действия?

9. Фирма «Арона» изготавливает один вид продукции. В фирме работают рабочие, заработная плата которых и другие данные представлены ниже:

- Число рабочих – 8 чел.
- Зарботная плата в час – 6 ден. ед.
- Гарантированная недельная минимальная заработная плата – 100 ден. ед.
- Среднее время изготовления единицы продукции – 37 мин.
- Минимальный выпуск продукции в неделю – 450 ед.
- Рабочее время фирмы – 40 часов в неделю. Сверхурочные работы не должны превышать 200 ч в неделю и должны оплачиваться в размере $1\frac{1}{3}$ часть часовой тарифной ставки. Дополнительная рабочая сила не может быть привлечена.

На протяжении значительной части года фирма не удовлетворяет спрос, не смотря на максимальное количество сверхурочной работы. Химический состав продукции не позволяет накапливать запасы незавершенного производства и готовой продукции.

После соответствующих исследований была предложена схема оплаты труда, характеризующаяся такими данными:

Среднее время на изготовление единицы продукции – 34 мин.

Зарботная плата за единицу продукции – 3 ден. ед.

В соответствии с этим сокращается минимальная гарантированная недельная оплата, максимальный размер и ставки оплаты сверхурочных работ.

Цена реализации единицы продукции – 9 ден. ед., материальные затраты – 2 ден. ед. на единицу, переменные накладные расходы – 3 ден. ед. в час. Постоянные накладные расходы – 1200 ден. ед. в неделю.

Составить расчет дохода фирмы за неделю при:

- существующей схеме оплаты труда при минимальном недельном выпуске, при поточном максимальном недельном выпуске;
- предлагаемой схеме оплаты труда при минимальном недельном выпуске, при поточном максимальном недельном выпуске, при предлагаемом максимальном выпуске.

Критерии оценки:

Оценка «отлично» выставляется, если студент решил все рекомендованные задачи, правильно изложил все варианты их решения, аргументировав их, с обязательной ссылкой на нормы действующего законодательства.

Оценка «хорошо» выставляется, если студент решил не менее 95% рекомендованных задач, правильно изложил все варианты решения, аргументировав их, с обязательной ссылкой на нормы действующего законодательства.

Оценка «удовлетворительно» выставляется, если студент решил не менее 50% рекомендованных задач, правильно изложил все варианты их решения, аргументировав их, с обязательной ссылкой на нормы действующего законодательства.

Оценка «неудовлетворительно» выставляется, если студент выполнил менее 50% задания, и/или неверно указал варианты решения.

Министерство образования и науки Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего
образования
«Ростовский государственный экономический университет (РИНХ)»

Кафедра экономики региона, отраслей и предприятий

Темы эссе, рефератов, докладов, сообщений
по дисциплине **Социально-трудовые отношения на предприятии**

1. История становления и развития экономики труда.
2. Труд в современных условиях.
3. Субъекты трудовой деятельности: современные тенденции и проблемы.
4. Рынок труда как объект исследования экономики труда.
5. Пути и методы формирования цивилизованного рынка труда в России.
6. Особенности и тенденции развития рынка труда в развитых странах мира.
7. Политика социального партнерства: сущность, функции, механизм реализации.
8. Трудовой кодекс РФ (новая редакция). Общая характеристика.
9. Система социальной защиты работника на предприятии.
10. Формирование пенсионной системы в РФ.
11. Пути и методы формирования трудового потенциала организации.
12. Пути и методы роста эффективности трудовой деятельности.
13. Социально-трудовые отношения в современных организациях.
14. Организационная культура руководителя.
15. Пути и методы эффективного урегулирования трудовых конфликтов.
16. Особенности нормирования труда в организациях.
17. Организация оплаты труда и ее особенности в стране.
18. Качество и уровень жизни в современных условиях.
19. Реинжиниринг бизнес-процессов: сущность, роль, методы.
20. Задачи и элементы кадровой политики организации в процессе реинжиниринга.
21. Сущность и принципы социально-трудовых отношений на государственных предприятиях.
22. Сущность и особенности социально-трудовых отношений на частных предприятиях
23. Наемный работник: основные требования и характеристики.
24. Процесс глобализации экономики и социально-трудовые отношения.
25. Человеческие ресурсы как объект реинжиниринга.
26. Принципы формирования алгоритма реинжиниринга предприятия.
27. Основные государственные институты социальной защиты работников.

Критерии оценки:

Оценка «отлично» ставится, если выполнены все требования к написанию и защите реферата: обозначена проблема и обоснована её актуальность, сделан краткий анализ различных точек зрения на рассматриваемую проблему и логично изложена собственная позиция, сформулированы выводы, тема раскрыта полностью, выдержан объём, соблюдены требования к внешнему оформлению, даны правильные ответы на дополнительные вопросы.

Оценка «хорошо» – основные требования к реферату и его защите выполнены, но при этом допущены недочёты. В частности, имеются неточности в изложении материала; отсутствует логическая последовательность в суждениях; не выдержан объём реферата; имеются упущения в оформлении; на дополнительные вопросы при защите даны неполные ответы.

Оценка «удовлетворительно» – имеются существенные отступления от требований к реферированию. В частности: тема освещена лишь частично; допущены фактические ошибки в содержании реферата или при ответе на дополнительные вопросы; во время защиты отсутствует вывод.

Оценка «неудовлетворительно» – тема реферата не раскрыта, обнаруживается существенное непонимание проблемы или в то случае, если реферат выпускником не представлен.

Министерство образования и науки Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего
образования
«Ростовский государственный экономический университет (РИНХ)»

Кафедра экономики региона, отраслей и предприятий

**Контрольная работа для студентов заочной формы обучения
по дисциплине Социально-трудовые отношения на предприятии**

Контрольная работа состоит из двух вопросов теоретического курса и одной задачи.

Контрольная работа выполняется объемом 10-15 страниц, компьютерного набора, размер шрифта 12, межстрочный интервал – 2,0. Работа оформляется на стандартных листах А 4 (210 x 297 мм) и содержит: титульный лист, содержание, основную часть, список литературы, которая была использована при выполнении работы.

Контрольные работы выполняются по вариантам. Всего 10 вариантов. Номер варианта выбирается по последней цифре номера зачетной книжки студента: 1 – 1 вариант, 2 – 2 вариант, 3 – 3 вариант, 4 – 4 вариант, 5 – 5 вариант и т.д, 0 – 10 вариант.

Варианты контрольных работ

Вариант 1.

1. Трудовые ресурсы страны, понятие, их состав и структура. Занятость населения
2. Формы и системы оплаты труда в РФ, их характеристика
3. Задача. На основе приведенных данных по предприятию необходимо рассчитать:

Структуру работающих в процентном отношении к общей численности соответственно за отчетный и плановый периоды, отметить изменения в структуре и указать возможные причины их возникновения и последствия; внести рассчитанные показатели в графы 3, 5 таблицы.

Социально-профессиональная структура работающих сотрудников по предприятию

Категория промышленно-производственного персонала	Отчетный период		Плановый период	
	Численность, чел.	Уд. вес, %	Численность, чел.	Уд. вес, %
Численность работников (без совместителей) – Всего:	1000	100,0	850	100
В том числе:				
Рабочие	750		700	
ИТР	150		100	
Служащие	90		45	
Прочие категории	10		5	

Дать графическое изображение структуры работающих сотрудников на предприятии.

Вариант 2.

1. Рынок труда, его понятие. Структура рынка труда.
2. Факторы и резервы роста производительности труда на предприятии.
3. Задача. На основе приведенных данных необходимо рассчитать следующие показатели:

Темпы роста объема товарной продукции, затрат, численности работников, производительности труда, сделать выводы об основных тенденциях в изменении уровня указанных показателей;

Выработку на 1 – го работающего ППП и 1 – го рабочего;

Внести показатели в соответствующие строки и графы таблицы.

Наименование показателей	Отчетный период	Плановый период	Темп роста, %
Объем товарной (реализуемой) продукции, тыс. руб.	12000	15000	
Затраты, тысяч рублей	8500	10000	
Численность работников, всего, человек	1000	850	
В том числе:			
Рабочих	750	700	
ИТР	150	100	
Служащих	90	45	
Прочих категорий	10	5	

Выработка на:			
Одного работающего, руб.			
На одного рабочего, руб.			

Вариант 3.

1. Занятость и безработица, их понятие, роль и значение для экономики страны, региона.
2. Социальное партнерство, цели, задачи.
3. Задача. На основе приведенных данных необходимо рассчитать следующие показатели:

Среднюю заработанную плату на одного работающего и одного рабочего

Темпы роста (снижения) объема товарной продукции, численности работников, средней з.п. Данные расчета внести в соответствующие графы, строки таблицы. Сделать выводы по изменению уровня показателей.

Исходные данные:

Наименование показателей	Отчетный период	Плановый период	Темп роста, проценты
Объем товарной (реализуемой) продукции, тыс. руб.	12000	15000	
Численность работников, всего, человек	1000	850	
В том числе:			
– Рабочих	750	700	
Фонд оплаты труда – всего, тыс. руб.	750	950	
в том числе:			
Фонд оплаты труда рабочих	580	720	
Средняя заработанная плата, руб.			
Одного работающего, руб.			
На одного рабочего, руб.			

Вариант 4.

1. Нормирование на предприятии, цели, задачи. Функции нормирования.
2. Мотивация и стимулирование труда на предприятии, цели и задачи
3. Задачи. На основе приведенных данных необходимо рассчитать следующие показатели:

Среднегодовую, среднегодовую, среднечасовую выработку на 1 – го рабочего (показатели внести в соответствующие строки, графы таблицы): темпы изменения указанных показателей; графически изобразить темпы этих показателей, сделать выводы о закономерностях изменения данных показателей.

Категории промышленно-производственного персонала	Отчетный период		Плановый период	
	Численность человек	Уд. вес. проценты	Численность человек	Уд. вес. проценты
Численность работников (без совместителей) Всего:	715	100	690	100
В том числе:				
– рабочие	540		531	
– ИТР	105		98	
– служащие	40		36	
– прочие категории	30		25	
Выбыло работников - всего	17		20	
в том числе:				
-по собственному желанию	14		15	

Вариант 5.

1. Нормы затрат труда, их виды, порядок расчета.
2. Функции оплаты труда в рыночной экономике, направления их реализации.
3. Задача. С учетом приведенных в таблице выявленных потерь рабочего времени необходимо определить возможный процент прироста производительности труда в плановом периоде; сделать выводы и указать возможные пути реализации выявленных резервов.

Исходные данные:

Наименование показателей	Значение показателей
Общий плановый фонд рабочего времени, исходя из фактической численности рабочих, человеко-часы (531*1760)	934560
Выявление потери рабочего времени - всего, часы	46080
В том числе:	

-по балансу рабочего времени	23659
-в результате выпуска бракованной продукции	12621
-отклонение от нормальных условий производства	9800
Возможный прирост производительности труда, проценты	

Вариант 6.

1. Методы исчисления производительности труда, их содержание.
2. Государственное регулирование трудовых ресурсов, цели, задачи, методы регулирования.
3. Задача. На основе приведенных данных необходимо рассчитать:
 - резерв прироста производительности труда в отчетном периоде за счет снижения потерь рабочего времени;
 - сделать выводы и указать возможные направления реализации данных резервов.
 Исходные данные:
 Отчетный период
 Численность работников, человек 320
 Потери рабочего времени по балансу – всего, часы 15800
 Годовой фонд рабочего времени 1-го работника, часы 1820

Вариант 7.

1. Социально-экономическое содержание производительности труда, показатели ее измерения.
2. Структура трудового коллектива, ее содержание и характеристика
3. Задача. На основе приведенных данных необходимо рассчитать следующие показатели:
 - уровень производительности труда по периодам;
 - динамику показателей объема производства, численности работников и производительности труда в процентах; графически изобразить динамику этих показателей;
 - долю прироста объема производства за счет роста производительности труда процентах;
 - сделать вывод по проведенным расчетам.
 Исходные показатели:

Показатели	Отчетный период	Плановый период
Объем производства, рубли	800000	840 000
Численность работников, человек	100	102

Вариант 8.

1. Рынок труда, его понятие, структуры рынка труда, их характеристика.
 2. Мотивация труда на предприятии, ее функции.
 3. Задача. На основе исходных данных по бригаде необходимо рассчитать численность рабочих (норматив численности).
- Исходные данные:

Изделия	Количество, штук	Трудоемкость единицы, часы
Деталь «А»	8000	1,0
Деталь «Б»	2000	2,0
Деталь «В»	4000	2,5

Фонд времени 1-го рабочего – 1820 часов.

Вариант 9.

1. Социально-трудовые отношения на предприятии. Коллективный договор, его роль в деятельности предприятия.
2. Нормирование на предприятии, цели и задачи, функции нормирования
3. Задача. На основе приведенных данных необходимо рассчитать:
 - среднюю плату на 1-го работника и темп ее роста (прироста) в процентах;
 - структуру доходов работника в процентах;
 - сделать выводы по расчетам и изобразить графически показатели.
 Исходные данные:

Показатели	Отчетный период	Плановый период
Средства, направляемые на оплату труда – всего, рубли	240000	268000
В том числе:		
ФОТ	180000	204000
Фонд потребления	60000	68000
Численность работников, человек	25	28

Вариант 10.

1. Норма затрат труда, их виды, порядок расчета.
2. Социальное партнерство, цели и задачи.
3. Задача. На основе приведенных данных необходимо рассчитать:
 - прирост ПТ в плановом периоде за счет реализации намеченных мероприятий;
 - сделать выводы и указать направления его реализации

Исходные данные:

Показатели	Отчетный период	Плановый период
Объем производства, рубли.	200000	210000
Численность ППП, человек.	75	x
Экономия численности работников вследствие реализации намеченных мероприятий, человек	x	20

Критерии оценки:

Оценка «зачет» выставляется, если студент решил рекомендованную задачу, правильно изложил варианты ответов на теоретические вопросы, аргументировав их, с обязательной ссылкой на нормы действующего законодательства.

Оценка «незачет» выставляется, если студент не решил рекомендованную задачу, неправильно изложил варианты ответов на теоретические вопросы, не аргументировал их, отсутствует ссылка на нормы действующего законодательства.

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

Процедуры оценивания включают в себя текущий контроль и промежуточную аттестацию.

Текущий контроль успеваемости проводится с использованием оценочных средств, представленных в п. 3 данного приложения. Результаты текущего контроля доводятся до сведения студентов до промежуточной аттестации.

Промежуточная аттестация проводится в форме экзамена.

Экзамен проводится по расписанию экзаменационной сессии в виде компьютерного тестирования в аудиториях, оснащенных достаточным числом ПЭВМ (из расчета 1 человек – 1 компьютер), подключенных к серверу вуза с доступом к серверу тестирования

Расписание тестирований заранее согласуется с учетом загруженности аудиторий (1 человек – 1 компьютер), компьютеры обязательно должны быть подключены к сети.

Администратором сервера заранее вводятся списки групп обучающихся для тестирований, генерируются логины и пароли для обучающихся и преподавателей.

Тестирование активизируется в системе самим преподавателем, задается дата или период тестирований.

Тестирование возможно с использованием дистанционных технологий через Интернет с удаленного расстояния.

При прохождении компьютерного тестирования задание для каждого тестируемого выбирается программой случайным образом из общего объема предоставленных тестовых заданий по учебной дисциплине, охватывающих содержание по всем пройденным темам.

Результат тестирования устанавливается с учетом выбора алгоритма расчета оценки. Результаты тестирования обучающихся сохраняются в базе данных на сервере, их можно просмотреть и распечатать в виде подробных отчетов тестирования


Результаты проведения процедуры представляют собой оценку по 100-балльной шкале в соответствии с балльно-рейтинговой системой оценивания, используемой в РГЭУ (РИНХ), которая затем переводится в оценку по 4-балльной шкале:

Оценка по 100-балльной шкале	Оценка по 4-балльной шкале
84-100 баллов	«отлично»
67-83 баллов	«хорошо»
50-66 баллов	«удовлетворительно»
0-49 баллов	«неудовлетворительно»

Проверка ответов и объявление результатов производится в день экзамена. Результаты аттестации заносятся в экзаменационную ведомость и зачетную книжку студента. Студенты, не прошедшие промежуточную аттестацию по графику сессии, должны ликвидировать задолженность в установленном порядке.

Приложение 2
к рабочей программе

Министерство образования и науки Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Ростовский государственный экономический университет (РИНХ)»

Рассмотрено и одобрено
на заседании кафедры Экономики регионов,
отраслей и предприятий
Протокол № 11 от « 16 » мая 2018 г.
И.о. зав.кафедрой М.А. Пономарева 

МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ

Социально-трудовые отношения на предприятии

Направление подготовки

38.03.01 «Экономика»

Профиль

38.03.01.02 "Экономика предприятий и организаций"

Уровень образования

Бакалавриат

Составитель



(подпись)

Цой Р.А. к.э.н., доцент

Ф.И.О., должность, ученая степень, ученое
звание

Ростов-на-Дону, 2018

Методические указания по освоению дисциплины «Социально-трудовые отношения на предприятии» адресованы студентам всех форм обучения.

Учебным планом по направлению подготовки «Экономика» предусмотрены следующие виды занятий:

- лекции;
- практические занятия.

В ходе лекционных занятий рассматриваются области изучения и анализа факторов стоимости предприятия. Дисциплина сфокусирована на формировании стоимостного мышления и изучении базовых подходов и методов формирования стоимости предприятия (бизнеса), даются рекомендации для самостоятельной работы и подготовке к практическим занятиям.

В ходе практических занятий углубляются и закрепляются знания студентов по ряду рассмотренных на лекциях вопросов, развиваются навыки анализа стоимости предприятия и принятию решений на основе полученных результатов.

При подготовке к практическим занятиям каждый студент должен:

- изучить рекомендованную учебную литературу;
- изучить конспекты лекций;
- подготовить ответы на все вопросы по изучаемой теме;
- письменно решить домашнее задание, рекомендованные преподавателем при изучении каждой

темы.

По согласованию с преподавателем студент может подготовить реферат, доклад или сообщение по теме занятия. В процессе подготовки к практическим занятиям студенты могут воспользоваться консультациями преподавателя.

Вопросы, не рассмотренные на лекциях и практических занятиях, должны быть изучены студентами в ходе самостоятельной работы. Контроль самостоятельной работы студентов над учебной программой курса осуществляется в ходе занятий методом устного опроса или посредством тестирования. В ходе самостоятельной работы каждый студент обязан прочитать основную и по возможности дополнительную литературу по изучаемой теме, дополнить конспекты лекций недостающим материалом, выписками из рекомендованных первоисточников. Выделить непонятные термины, найти их значение в энциклопедических словарях.

Студент должен готовиться к предстоящему лабораторному занятию по всем, обозначенным в рабочей программе дисциплины вопросам.

При реализации различных видов учебной работы используются разнообразные (в т.ч. интерактивные) методы обучения, в частности:

- интерактивная доска для подготовки и проведения лекционных и семинарских занятий;
- размещение материалов курса в системе дистанционного обучения

Для подготовки к занятиям, текущему контролю и промежуточной аттестации студенты могут воспользоваться электронной библиотекой ВУЗа <http://library.rsue.ru/>. Также обучающиеся могут взять на дом необходимую литературу на абонементе вузовской библиотеки или воспользоваться читальными залами вуза.

Методические рекомендации по написанию, требования к оформлению рефератов

Реферат является самостоятельным кратким изложением первичного материала, который подвергается автором реферата глубокому изучению, систематизации и осмыслению. Реферат должен отражать основные идеи реферируемых работ и отношение к ним автора реферата.

Каждым студентом выполняется один реферат по выбранной им теме институционального анализа из списка, размещенного ниже. При этом список литературы, указанный в рабочей программе, является ориентировочным, необходимо найти еще две-три работы ведущих специалистов посвященных данной теме. **Использование первоисточников работ ученых, работавших в области тематики реферата, авторов идей (монографии статьи) является обязательным.** Например, в реферате на тему: «Значение института рынка: расширенный порядок Фридриха Хайека» необходимо использовать только работы, написанные Ф. Хайеком. Прямое использование при написании реферата учебной литературы или обзорных статей о работах и вкладе авторов недопустимо.

Реферат должен быть оформлен в соответствии с требованиями, предъявляемыми для написания курсовых работ.

Содержание работы должно включать:

- 1) введение, в котором ставится цель и задачи написания реферата;

2) основную часть, в которой раскрывается цель, и решаются задачи работы (она должна иметь четкую структуру, быть логически последовательной, содержать ссылки на первоисточники информации и раскрывать основные содержательные элементы реферируемых материалов);

3) заключение, где подводятся основные итоги написания реферата (особое внимание здесь следует уделить собственной оценке реферируемого материала с отражением его актуальности, современного значения и возможностей применения его идей в современной экономике и своей практической деятельности);

4) список использованных источников (от одного до 3-4 первоисточников);

5) содержание с расстановкой страниц. Пункт 4 и 5 содержания реферата можно объединить на одной странице. Общий объем реферата должен составлять не менее 8 и не более 10 страниц (включая титульный лист и лист с использованными источниками и содержанием).

В тексте реферата обязательно должны присутствовать ссылки на источники. Любая идея, положение или вывод реферируемого материала, иллюстрируемые или описываемые в реферате должны содержать соответствующую ссылку на первоисточник. При перенесении текста из первоисточника без авторской переработки (цитирование), необходимо по мимо ссылки использовать кавычки.

Заключение должно быть полностью самостоятельной частью работы, прямое перенесение текста других авторов здесь запрещено. Заключение должно содержать:

а) основные положения и выводы из обзора прочитанных материалов;

б) взгляды автора реферата на актуальность и значение реферируемого материала для современных экономических отношений.

Критерии оценки:

Изложенное понимание реферата как целостного авторского текста определяет критерии его оценки: новизна текста; обоснованность выбора источника; степень раскрытия сущности вопроса; соблюдения требований к оформлению.

Новизна текста:

а) актуальность темы исследования;

б) новизна и самостоятельность в постановке проблемы, формулирование нового аспекта известной проблемы в установлении новых связей (межпредметных, внутрипредметных, интеграционных);

в) умение работать с исследованиями, критической литературой, систематизировать и структурировать материал;

г) явленность авторской позиции, самостоятельность оценок и суждений;

д) стилевое единство текста, единство жанровых черт.

Степень раскрытия сущности вопроса: а) соответствие плана теме реферата; б) соответствие содержания теме и плану реферата; в) полнота и глубина знаний по теме; г) обоснованность способов и методов работы с материалом; е) умение обобщать, делать выводы, сопоставлять различные точки зрения по одному вопросу (проблеме).

Обоснованность выбора источников: а) оценка использованной литературы: привлечены ли наиболее известные работы по теме исследования (в т.ч. журнальные публикации последних лет, последние статистические данные, сводки, справки и т.д.).

Соблюдение требований к оформлению: а) насколько верно оформлены ссылки на используемую литературу, список литературы; б) оценка грамотности и культуры изложения (в т.ч. орфографической, пунктуационной, стилистической культуры), владение терминологией; в) соблюдение требований к объёму реферата.