

Документ подписан простой электронной подписью

Информация о владельце:

ФИО: Макаренко Елена Николаевна

Должность: Декан

Дата подписания: 15.09.2025 20:52:53

Уникальный программный ключ:

c098bc0c1041cb2a4cf926cf171d6715d99a6ae00adc8e27b55cbe1e2dbd7c78

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

УТВЕРЖДАЮ

Начальник

учебно-методического управления

Т.К. Платонова

«20» мая 2025 г.

**Рабочая программа дисциплины
Экономика и социология труда**

Направление подготовки
38.03.03 Управление персоналом

Направленность (профиль) программы бакалавриата
38.03.03.02 Кадровый консалтинг и бизнес-коучинг

Для набора 2025 года

Квалификация
Бакалавр

КАФЕДРА Финансовый и HR менеджмент**Распределение часов дисциплины по семестрам / курсам**

Семестр (<Курс>.<Семестр на курсе>)	4 (2.2)		Итого	
	16 3/6			
Неделя				
Вид занятий	уп	рп	уп	рп
Лекции	16	16	16	16
Практические	32	32	32	32
Итого ауд.	48	48	48	48
Контактная работа	48	48	48	48
Сам. работа	60	60	60	60
Часы на контроль	36	36	36	36
Итого	144	144	144	144

ОСНОВАНИЕ

Учебный план утвержден учёным советом вуза от 28.02.2025 г. протокол № 9.

Программу составил(и): к.с.н., Доцент, Белов М.Т.

Зав. кафедрой: д.э.н., доцент А.М. Усенко

Методический совет: д.э.н., доцент М.А. Суржиков

1. ЦЕЛИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

1.1	Цели: познание научных основ, теоретических, методологических положений и практического опыта в экономике и организации социально- трудовой сферы для решения проблем выявления и реализации экономических и социальных резервов повышения эффективности трудовой деятельности, изменения отношения к труду и повышения уровня удовлетворённости трудом.
-----	--

2. ТРЕБОВАНИЯ К РЕЗУЛЬТАТАМ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

ПК-4. Способен внедрять методы рациональной организации труда, анализировать состояние и эффективность работы системы организации труда персонала и нормирования труда на рабочих местах, совершенствовать систему оплаты труда в организации

В результате освоения дисциплины обучающийся должен:

Знать:

- основные закономерности протекания комплексных социально-трудовых процессов и механизмы их функционирования;
- способы применения основных знаний о труде в управленческой деятельности
- нормативные правовые акты, используемые в профессиональной деятельности.
- основы экономики труда
- основные методы исследования практики трудовой деятельности;
- основы социологии труда (соотнесено с индикатором ПК-4.1)

Уметь:

- отбирать, обрабатывать и анализировать данные о социально-трудовых процессах;
- применять понятийно-категориальный аппарат экономики и социологии труда в профессиональной деятельности
- находить рациональные организационно-управленческие и экономические решения для достижения эффективности трудовой деятельности.
- использовать экономические методы в трудовой деятельности
- выявлять ресурсы и резервы социально-трудовых отношений, определять направления для их эффективного использования;
- использовать социологические методы в трудовой деятельности (соотнесено с индикатором ПК-4.2)

Владеть:

- навыками применения базовых знаний о труде на практике
- навыками использования понятийного аппарата экономики и социологии труда;
- навыками применения методов определения социальной и экономической эффективности совершенствования организации и условий труда
- навыками анализа экономических особенностей трудовой среды организации
- навыками анализа показателей трудовой деятельности организации;
- навыками регулирования трудовых отношений в организации (соотнесено с индикатором ПК-4.3)

3. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Раздел 1. Теоретико –методологические основы дисциплины "Экономика и социология труда".

№	Наименование темы, краткое содержание	Вид занятия / работы / форма ПА	Семестр / Курс	Количество часов	Компетенции
1.1	Тема : "Труд как объект изучения дисциплины «Экономика и социология труда» Труд как основа существования человека. Виды трудовой деятельности, классификация по различным критериям. Становление и развитие науки о труде. Труд как предмет государственной политики. Социально-трудовые отношения в сфере труда и их совершенствование в рыночных условиях. Задачи, решаемые «Экономикой и социологией труда». Связь «Экономики и социологии труда» с науками экономического и социологического профиля и с другими дисциплинами о труде. Значение изучения дисциплины для специалистов в области управления персоналом.	Лекционные занятия	4	2	ПК-4
1.2	Тема: "Труд как объект изучения дисциплины «Экономика и социология труда» Труд как основа существования человека. Виды трудовой деятельности, классификация по различным критериям. Становление и развитие науки о труде. Труд как предмет государственной политики. Социально-трудовые отношения в сфере труда и их совершенствование в рыночных условиях. Задачи, решаемые «Экономикой и социологией труда». Связь «Экономики и социологии труда» с науками экономического и	Практические занятия	4	4	ПК-4

	социологического профиля и с другими дисциплинами о труде. Значение изучения дисциплины для специалистов в области управления персоналом.				
Раздел 2. Организационные и экономические аспекты трудовой деятельности.					
№	Наименование темы, краткое содержание	Вид занятия / работы / форма ПА	Семестр / Курс	Количество часов	Компетенции
2.1	Тема: "Трудовые ресурсы и человек труда в организации" Структура и воспроизводство населения и трудовых ресурсов. Трудовой потенциал общества и работника: сущность, показатели и структура. Управление трудовыми ресурсами. Человеческие ресурсы. Различия трудовых и человеческих ресурсов. Состав работников организации. Кадры и персонал. Численность работников. Движение кадров. Рыночные подходы к формированию кадров организации. Профессиональный и квалификационный состав работников. Международная практика оценки качества трудовых ресурсов. Человеческий капитал. Интеллектуальный капитал. Кадровая политика в формировании человеческого капитала.	Лекционные занятия	4	2	ПК-4
2.2	Тема : "Трудовые ресурсы и человек труда в организации" Структура и воспроизводство населения и трудовых ресурсов. Трудовой потенциал общества и работника: сущность, показатели и структура. Управление трудовыми ресурсами. Человеческие ресурсы. Различия трудовых и человеческих ресурсов. Состав работников организации. Кадры и персонал. Численность работников. Движение кадров. Рыночные подходы к формированию кадров организации. Профессиональный и квалификационный состав работников. Международная практика оценки качества трудовых ресурсов. Человеческий капитал. Интеллектуальный капитал. Кадровая политика в формировании человеческого капитала.	Практические занятия	4	4	ПК-4
2.3	Тема : «Организация трудовой деятельности» Сущность и функции труда. Виды труда. Классификация видов труда по группам признаков. Труд и творчество. Виды творчества и их особенности. Методы творческого поиска. Творчество и инновации. Предпринимательство как особая сфера трудовой деятельности. Роль систем в организации трудовой деятельности. Разделение и кооперация труда. Построение организационных структур. Организация трудовых отношений. Труд и самоуправление.	Лекционные занятия	4	2	ПК-4
2.4	Тема : «Организация трудовой деятельности» Сущность и функции труда. Виды труда. Классификация видов труда по группам признаков. Труд и творчество. Виды творчества и их особенности. Методы творческого поиска. Творчество и инновации. Предпринимательство как особая сфера трудовой деятельности. Роль систем в организации трудовой деятельности. Разделение и кооперация труда. Построение организационных структур. Организация трудовых отношений. Труд и самоуправление.	Практические занятия	4	4	ПК-4
2.5	Тема : "Измерение, нормирование и гуманизация труда" Роль и значение нормирования труда в современных условиях. Нормативы по труду. Нормы труда, их структура и виды. Микроэлементные измерения и нормирование труда. Установление норм труда на конкретную работу. Технология производственных и связанных с ними трудовых процессов. Технология функциональных и связанных с ними трудовых процессов. Функционально-трудовой анализ, его особенности в сфере умственного труда. Проектирование технологий трудовых процессов. Рабочее место и его технологическое оснащение. Рабочее время и его использование.	Лекционные занятия	4	2	ПК-4
2.6	Тема : "Измерение, нормирование и гуманизация труда" Роль и значение нормирования труда в современных условиях. Нормативы по труду. Нормы труда, их структура и виды. Микроэлементные измерения и нормирование труда. Установление норм труда на конкретную работу. Технология производственных и связанных с ними трудовых процессов. Технология функциональных и связанных с ними трудовых процессов. Функционально-трудовой анализ, его особенности в сфере умственного труда. Проектирование технологий трудовых процессов. Рабочее место и его технологическое оснащение. Рабочее время и его использование.	Практические занятия	4	4	ПК-4
2.7	Тема : «Оплата труда и формирование доходов работающих» Воспроизводственная функция оплаты труда. Регулирующая	Лекционные занятия	4	2	ПК-4

	функция оплаты труда. Проблемы доходности труда. Анализ взаимосвязей уровня зарплаты с ценой труда на рынке труда, с предложением и спросом на труд. Стимулирующая функция оплаты труда. Разработка тарифных сеток в организациях. Повременные и сдельные системы оплаты труда. Разработка систем премирования работников. Рассмотрение конкретных ситуаций. Анализ взаимосвязей уровня зарплаты с ценой труда на рынке труда, с предложением и спросом на труд.				
2.8	Тема : «Оплата труда и формирование доходов работающих» Воспроизводственная функция оплаты труда. Регулирующая функция оплаты труда. Проблемы доходности труда. Анализ взаимосвязей уровня зарплаты с ценой труда на рынке труда, с предложением и спросом на труд. Стимулирующая функция оплаты труда. Разработка тарифных сеток в организациях. Повременные и сдельные системы оплаты труда. Разработка систем премирования работников. Рассмотрение конкретных ситуаций.	Практические занятия	4	4	ПК-4
2.9	Тема : "Эффективность трудовой деятельности: измерение и планирование" Производительность труда: методы измерения, факторы и резервы роста. Качество труда. Расчёты показателей по труду в организации. Оптимизация численности персонала. Оптимизация расходования средств на оплату труда, на подготовку кадров, на социальные и компенсационные выплаты. Планирование персонала предприятия. Определение численности рабочих-сдельщиков. Определение численности рабочих-повременщиков, специалистов. Планирование и прогнозирование производительности труда. Структура фонда заработной платы и её определение.	Лекционные занятия	4	2	ПК-4
2.10	Тема : "Эффективность трудовой деятельности: измерение и планирование" Планирование персонала предприятия. Определение численности рабочих-сдельщиков. Определение численности рабочих-повременщиков, специалистов. Планирование и прогнозирование производительности труда.. Структура фонда заработной платы и её определение.	Практические занятия	4	4	ПК-4

Раздел 3. Социальные процессы в сфере труда.

№	Наименование темы, краткое содержание	Вид занятия / работы / форма ПА	Семестр / Курс	Количество часов	Компетенции
3.1	Тема : "Социальные процессы трудовой адаптации, мотивации и стимулирования труда" Рассмотрение социальных процессов в сфере труда на базе социологических знаний. Сущность социологии труда, социологии трудовой организации, социологии профессий .Личность в трудовой организации Трудовая адаптация работников: сущность и структура. Объективные и субъективные факторы трудовой адаптации. Комплексная система профессиональной ориентации, адаптации и продвижения на предприятии. Оценка трудовой адаптации. Разработка планов трудовой адаптации. Потребности и интересы как детерминанты трудового поведения. Ценности и ценностные ориентации в мотивационном процессе. Структура мотивов трудового поведения. Отношение к труду и удовлетворенность им как важнейшие формы проявления трудового поведения, мотивации и оценки труда. Понятие социальной защиты и её основные направления в сфере труда. Материальное и моральное стимулирование труда .Взаимосвязь и взаимодействие мотивов и стимулов.	Лекционные занятия	4	2	ПК-4
3.2	Тема : "Социальные процессы трудовой адаптации, мотивации и стимулирования труда" Рассмотрение социальных процессов в сфере труда на базе социологических знаний. Сущность социологии труда, социологии трудовой организации, социологии профессий .Личность в трудовой организации Трудовая адаптация работников: сущность и структура. Объективные и субъективные факторы трудовой адаптации. Комплексная система профессиональной ориентации, адаптации и продвижения на предприятии. Оценка трудовой адаптации. Разработка планов трудовой адаптации. Потребности и интересы как детерминанты трудового поведения. Ценности и ценностные ориентации в мотивационном процессе. Структура мотивов трудового поведения. Отношение к труду и удовлетворенность им как важнейшие формы проявления трудового поведения, мотивации и оценки труда. Понятие социальной защиты и её основные направления в сфере труда. Материальное и моральное стимулирование труда .Взаимосвязь и взаимодействие	Практические занятия	4	4	ПК-4

МОТИВОВ И СТИМУЛОВ.					
Раздел 4. Социологические исследования в сфере труда.					
№	Наименование темы, краткое содержание	Вид занятия / работы / форма ПА	Семестр / Курс	Количество часов	Компетенции
4.1	Тема : "Проведение конкретных социологических исследований в сфере труда". Сущность, цели и задачи социологических исследований в сфере труда. Функции социологических исследований. Специфика исследования проблем трудовой организации в условиях рынка. Разработка программы социологического исследования. Проблемные ситуации и формулирование проблемы. Формулирование целей и задач исследования. Определение объекта и предмета исследования. Выдвижение гипотез. Интерпретация и операционализация понятий. Определение методов сбора информации и разработка инструментария, в том числе анкет. Разработка шкал для количественной оценки ответов респондентов. Разработка организационно-технического плана.	Лекционные занятия	4	2	ПК-4
4.2	Тема : "Проведение конкретных социологических исследований в сфере труда". Сущность, цели и задачи социологических исследований в сфере труда. Функции социологических исследований. Специфика исследования проблем трудовой организации в условиях рынка. Разработка программы социологического исследования. Проблемные ситуации и формулирование проблемы. Формулирование целей и задач исследования. Определение объекта и предмета исследования. Выдвижение гипотез. Интерпретация и операционализация понятий. Определение методов сбора информации и разработка инструментария, в том числе анкет. Разработка шкал для количественной оценки ответов респондентов. Разработка организационно-технического плана.	Практические занятия	4	4	ПК-4
4.3	Подготовка докладов с помощью Libreoffice	Самостоятельная работа	4	60	ПК-4
4.4	Подготовка к промежуточной аттестации	Экзамен	4	36	ПК-4

4. ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

Структура и содержание фонда оценочных средств для проведения текущего контроля и промежуточной аттестации представлены в Приложении 1 к рабочей программе дисциплины.

5. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

5.1. Учебные, научные и методические издания

	Авторы, составители	Заглавие	Издательство, год	Библиотека / Количество
1	Генкин Б. М.	Экономика и социология труда: учеб.	М.: Норма, 2007	Библиотека РГЭУ (РИНХ) / 50 экз.
2		Экономика и социология труда: Учеб. пособие	Ростов н/Д: Феникс, 1999	Библиотека РГЭУ (РИНХ) / 48 экз.
3	Адамчук В. В., Ромашов О. В., Сорокина М. Е.	Экономика и социология труда: Учеб. для вузов	М.: ЮНИТИ, 1999	Библиотека РГЭУ (РИНХ) / 53 экз.
4	Егорова Е. А., Золотарева О. А., Кучмаева О. В.	Экономика и социология труда: практикум	Москва: Евразийский открытый институт, 2010	ЭБС «Университетская библиотека онлайн»
5	Козина Е. С.	Экономика и социология труда: методические указания: методическое пособие	Москва: Директ-Медиа, 2013	ЭБС «Университетская библиотека онлайн»
6	Егорова, Е. А., Золотарева, О. А., Кучмаева, О. В.	Экономика и социология труда: учебное пособие	Москва: Евразийский открытый институт, 2010	ЭБС «IPR SMART»
7	Масленников, П. В., Латков, Н. Ю.	Экономика и социология труда: учебное пособие	Кемерово: Кемеровский технологический институт пищевой промышленности, 2006	ЭБС «IPR SMART»
8		Регион: экономика и социология: журнал		ЭБС «Университетская библиотека онлайн»

5.2. Профессиональные базы данных и информационные справочные системы

ИСС "КонсультантПлюс"

ИСС "Гарант"<http://www.internet.garant.ru/>Федеральный образовательный портал «Экономика Социология Менеджмент» <http://ecsocman.hse.ru>**5.3. Перечень программного обеспечения**

Операционная система РЕД ОС

Libreoffice

5.4. Учебно-методические материалы для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья

При необходимости по заявлению обучающегося с ограниченными возможностями здоровья учебно-методические материалы предоставляются в формах, адаптированных к ограничениям здоровья и восприятия информации. Для лиц с нарушениями зрения: в форме аудиофайла; в печатной форме увеличенным шрифтом. Для лиц с нарушениями слуха: в форме электронного документа; в печатной форме. Для лиц с нарушениями опорно-двигательного аппарата: в форме электронного документа; в печатной форме.

6. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Помещения для всех видов работ, предусмотренных учебным планом, укомплектованы необходимой специализированной учебной мебелью и техническими средствами обучения:

- столы, стулья;
- персональный компьютер / ноутбук (переносной);
- проектор;
- экран / интерактивная доска.

7. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ

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

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

1.1 Показатели и критерии оценивания компетенций:

ЗУН, составляющие компетенцию	Показатели оценивания	Критерии оценивания	Средства оценивания
ПК-4: Способен внедрять методы рациональной организации труда, анализировать состояние и эффективность работы системы организации труда персонала и нормирования труда на рабочих местах, совершенствовать систему оплаты труда в организации			
<p>З - основные закономерности протекания комплексных социально-трудовых процессов и механизмы их функционирования;</p> <ul style="list-style-type: none"> - способы применения основных знаний о труде в управленческой деятельности - нормативные правовые акты, используемые в профессиональной деятельности. - основы экономики труда - основные методы исследования практики трудовой деятельности; - основы социологии труда 	Решение тестовых заданий, формирование текста доклада	Правильность выбранных ответов, соответствие проблеме исследования; полнота и содержательность текста доклада	Вопросы к экзамену (1-72), тесты (1-27), темы докладов (1-36), круглый стол (1-2), комплект задач (1-30)
<p>У - отбирать, обрабатывать и анализировать данные о социально-трудовых процессах;</p> <ul style="list-style-type: none"> - применять понятийно-категориальный аппарат экономики и социологии труда в профессиональной деятельности - находить рациональные организационно-управленческие и экономические решения для достижения эффективности трудовой деятельности. - использовать экономические методы в трудовой деятельности - выявлять ресурсы и резервы социально-трудовых отношений, определять направления для их эффективного использования; - использовать социологические методы в трудовой деятельности 	Поиск необходимой литературы, использование различных баз данных, использование современных информационных технологий и глобальных информационных ресурсов для формирования докладов и выполнения	умение приводить примеры; умение отстаивать свою позицию; умение пользоваться дополнительной литературой при подготовке к занятиям и во время круглого стола; соответствие представленной в ответах информации материалам лекции и учебной литературы, сведениям из информационных	Вопросы к экзамену (1-72), тесты (1-27), темы докладов (1-36), круглый стол (1-2), комплект задач (1-30)

	комплекта задач	ресурсов Интернет;	
В - навыками применения базовых знаний о труде на практике - навыками использования понятийного аппарата экономики и социологии труда; - навыками применения методов определения социальной и экономической эффективности совершенствования организации и условий труда - навыками анализа экономических особенностей трудовой среды организации - навыками анализа показателей трудовой деятельности организации; - навыками регулирования трудовых отношений в организации	Объем выполненных работ, соответствие докладов и комплекта задач указанным требованиям	Уровень овладения навыком подготовки доклада, правильность выполнения комплекта задач	Вопросы к экзамену (1-72), тесты (1-27), темы докладов (1-36), круглый стол (1-2), комплект задач (1-30)

1.2 Шкалы оценивания:

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

Для экзамена

84-100 баллов (оценка «отлично»)

68-83 баллов (оценка «хорошо»)

50-67 баллов (оценка «удовлетворительно»)

0-49 баллов (оценка «неудовлетворительно»)

2 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

Вопросы к экзамену

1. Предмет, задачи курса «Экономика и социология труда» и его содержание.
2. Труд как объект изучения экономики и социологии труда.
3. Трудовой потенциал общества и его структура.
4. Основные элементы организации труда: разделение труда, организация рабочих мест, нормирование и оплата труда.
5. Рынок труда – составная часть структуры рыночной экономики, его элементы и функции.
6. Условия труда и их оценка. Гуманизация условий труда.

7. Нормы труда, их структура и виды.
8. Персонал предприятия. Социальные группы в сфере труда.
9. Сущность, значение и измерение производительности труда.
10. Показатели выработки и трудоемкости, их взаимосвязь.
11. Показатели измерения объема производства для определения производительности труда.
12. Трудоемкость, ее разновидности.
13. Факторы и резервы роста производительности труда.
14. Эффективность и качество труда, показатели их характеризующие.
15. Рабочее время и соизмерение отдельных видов труда.
16. Управленческий труд: значение, роль, требования и принципы организации.
17. Трудовой процесс и его рационализация.
18. Определение индекса человеческого развития.
19. Роль формирования благоприятного социально-психологического климата в повышении эффективности трудовой деятельности.
20. Содержание, содержательность и интенсивность труда.
21. Трудовые ресурсы: состав, структура, движение
22. Текучесть кадров, последствия её изменения.
23. Теории заработной платы.
24. Заработная и основы ее организации.
25. Номинальная и реальная заработная плата.
26. Тарифная система оплаты труда рабочих.
27. Система коллективно-договорного регулирования оплаты труда.
28. Структура фонда заработной платы и её определение.
29. Районные коэффициенты к зарплате, их назначение.
30. Тарифная система оплаты труда служащих.
31. Надбавки, премии, доплаты и компенсации в оплате труда работников организации.
32. Сдельная форма оплаты труда и ее разновидности, область применения.
33. Повременная форма оплаты труда, ее разновидности, область применения.
34. Особенности оплаты труда в бюджетных организациях.
35. Бестарифная система оплаты труда.
36. Модели организации заработной платы на предприятии и критерии их обоснования.
37. Регулирование оплаты труда с учётом спроса и предложения на рынке труда.
38. Технология разработки системы материального денежного стимулирования (оплаты труда).
39. Постфордистские тенденции современного управления и их влияние на организацию оплаты труда (анализ российского и зарубежного опыта).
40. Проектирование коллективной формы организации и оплаты труда.
41. Грейдинг в оплате труда на базе ключевых показателей деятельности.
42. Роль Международной организации труда в регулировании социально-трудовых отношений.
43. Взаимосвязь в планировании трудовых показателей.
44. Концепция достойного труда: содержание и реализация в России.
45. Прожиточный минимум и бедность.
46. Качество жизни и место в нём качества трудовой жизни.
47. Структура трудового дохода.
48. Понятие, значение, принципы социального партнёрства в регулировании трудовых отношений на современном этапе.
49. Социальное страхование как составная часть стоимости рабочей силы.
50. Социальное обеспечение, его связь с трудовой деятельностью
51. Основные социальные процессы и явления в трудовой организации.
52. Трудовое поведение: понятие, структура, виды и механизм регулирования.

53. Потребности и интересы как детерминанты трудового поведения.
54. Ценности и ценностные ориентации в мотивационном процессе.
55. Теории мотивации и стимулирования трудовой деятельности.
56. Эволюция взглядов на мотивацию и стимулирование трудовой деятельности с развитием теорий управления персоналом.
57. Классификация стимулов и направления стимулирования трудовой деятельности.
58. Составляющие мотивации и стимулирования трудовой деятельности: физиологическая, психологическая, социологическая.
59. Взаимосвязь и взаимодействие понятий «стимул», «стимулирование», «мотив», «мотивация» в процессе трудовой деятельности персонала организации.
60. Понятие социальной защиты и её основные направления в сфере труда.
61. Социальные институты и механизм социальной защиты.
62. Отношение к труду и удовлетворённость им как важнейшие характеристики трудового процесса.
63. Трудовой коллектив и его виды. Функции трудовых коллективов.
64. Внутриколлективная сплоченность – важнейшая социологическая характеристика трудового коллектива.
65. Конфликтные ситуации в процессе труда и их разрешение.
66. Феномен лидерства в трудовой организации.
67. Сущность, цели и задачи социологических исследований в сфере труда.
68. Разработка программы социологического исследования.
69. Основные методы получения первичной социологической информации.
70. Обработка первичной социологической информации, анализ результатов исследования.
71. Квантификация и шкалирование социологической информации.
72. Принципы в разработке анкет для выявления возможностей повышения эффективности деятельности работников и организации.

Экзаменационные задания включают 2 вопроса, отвечать на которые необходимо в следующей форме:

1. Обозначить сущность и привести примеры понятий.
2. Провести сравнение понятий и выделить общие и отличные признаки.
3. Определить понятийную корреляцию и сделать вывод.

Критерии оценивания:

- 84-100 баллов (оценка «отлично») - изложенный материал фактически верен, наличие глубоких исчерпывающих знаний в объеме пройденной программы дисциплины в соответствии с поставленными программой курса целями и задачами обучения; правильные, уверенные действия по применению полученных знаний на практике, грамотное и логически стройное изложение материала при ответе, усвоение основной и знакомство с дополнительной литературой;
- 67-83 баллов (оценка «хорошо») - наличие твердых и достаточно полных знаний в объеме пройденной программы дисциплины в соответствии с целями обучения, правильные действия по применению знаний на практике, четкое изложение материала, допускаются отдельные логические и стилистические погрешности, обучающийся усвоил основную литературу, рекомендованную в рабочей программе дисциплины;
- 50-66 баллов (оценка «удовлетворительно») - наличие твердых знаний в объеме пройденного курса в соответствии с целями обучения, изложение ответов с отдельными ошибками, уверенно исправленными после дополнительных вопросов; правильные в целом действия по применению знаний на практике;
- 0-49 баллов (оценка «неудовлетворительно») - ответы не связаны с вопросами, наличие грубых ошибок в ответе, непонимание сущности излагаемого вопроса, неумение применять знания на практике, неуверенность и неточность ответов на дополнительные

и наводящие вопросы».

Тесты

1. Что понимается под трудом в экономике?

- а) труд – это затраты времени работника;
- б) труд – это целесообразная деятельность людей, направленная на создание материальных и духовных благ;
- в) труд – это целесообразная деятельность людей, направленная на приобретение знаний;
- г) труд – это любая деятельность людей, приносящая им доход.

2. Что изучает экономика труда?

варианты ответов:

Экономика труда изучает:

- а) способы организации и стимулирования эффективной деятельности людей, их взаимоотношения в процессе производства средств, необходимых для жизнеобеспечения человека и общества путем удовлетворения их материальных и духовных потребностей;
- б) поведение работодателей и наемных работников в ответ на действие экономических и социальных стимулов к труду;
- в) структуру и механизм регулирования экономических отношений между различными хозяйствующими субъектами;
- г) структуру и механизм социально-трудовых отношений и социальные процессы в сфере труда.

3. Что является целью социологии труда?

Цель социологии труда – это:

- а) разработка методов сбора социологической информации;
- б) изучение и оптимизация социальной структуры трудовой организации коллектива;
- в) оптимальное сочетание моральных и материальных стимулов к труду;
- г) исследование социальных процессов и разработка рекомендаций по их регулированию и управлению.

4. Как можно охарактеризовать социальные взаимодействия в труде?

Социальные взаимодействия в сфере труда – это:

- а) форма социально-экономических связей, реализуемая в обмене созданных продуктов между отдельными индивидами или общностями;
- б) форма экономических связей, реализуемая распределением созданного продукта;
- в) форма социальных связей, реализуемая в обмене деятельностью и взаимном действии;
- г) форма общественных отношений, проявляемая через влияние на общество.

5. Социальные отношения – это:

- а) отношения по способу общения;
- б) отношения по поводу условий формирования и развития личности, социальных общностей;
- в) отношения по поводу материального и морального стимулирования индивидов, социальных групп;
- г) отношения по содержанию деятельности человека

6. Перечислите функции заработной платы:

- а) воспроизводственная, стимулирующая, измерительно-распределительная функции и функция формирования платежеспособного спроса населения;
- б)) воспроизводственная, стимулирующая, измерительно-распределительная функции
- в) измерительно-распределительная и ресурсно-разместительная функции;
- г) все ответы верны

7. Перечислите элементы организации труда.

К элементам организации труда относятся:

- а) психофизиологические возможности человека; условия труда; нормирование труда; управление коллективом и должностные обязанности; мотивация труда,
- б) нормы разделения и кооперации труда; организация и обслуживание рабочих мест, приёмы и методы труда; нормирование труда; квалификация работников; трудовая дисциплина; материальное и моральное стимулирование работников,
- в) рациональное использование живого труда; поддержание высокой работоспособности и создание предпосылок для нормального воспроизводства рабочей силы; преодоление монотонности труда, повышение уровня его содержательности и привлекательности, придание труду творческого характера,
- г) все ответы верны.

8. Что понимается под интенсивностью труда?

Интенсивность – это

- А) соблюдение физиологических нормалей в каждую единицу рабочего времени,
- б) способность человека поддерживать свой организм в работоспособном состоянии в каждую единицу рабочего времени,
- в) степень напряжённости труда в каждую единицу рабочего времени.

9. Условия труда- это

- а) эстетические условия рабочих мест,
- б) составляющие внешней среды, окружающей работника,
- в) психологические особенности работника,
- г) психологический климат в коллективе.

10. Что означают нормативы труда?

Нормативы труда – это

- а) научно-обоснованные, централизованно разработанные показатели затрат труда,
- б) нормы труда,
- в) методы нормирования труда.

11. Нормы труда это

- а) разработанные организацией стимулы труда,
- б) фотография рабочего дня,
- в) норматив труда, скорректированный на местные условия труда.

12. Работоспособность –это

- а) возможность использовать разнообразные средства техники,
- б) действия в рамках должностной инструкции,
- в) способность человека формировать и поддерживать свой организм в рабочем состоянии.

13. Рабочее место – это

- а) закреплённое оборудование, используемое работником в процессе труда,

- б) закреплённая за отдельным работником пространственная зона, оснащённая средствами труда,
- в) закреплённая по отдельным работам должностная инструкция.

14. Должностная инструкция – это

- а) документ, регламентирующий требования к рабочему месту,
- б) документ, регламентирующий профессиональные функции каждой должности,
- в) документ, регламентирующий требования к работнику, занимающему эту должность,
- г) не верен ответ,
- д) неполный ответ.

15. В организации оплаты труда требуется соблюдение следующих принципов:

- а) равная оплата за равный труд; определение номинальной и реальной оплаты труда; учёт конъюнктуры рынка; простота и доступность понимания способов начисления заработной платы,
- б) равная оплата за равный труд; определение реальной оплаты труда; учёт конъюнктуры рынка; простота и доступность понимания способов начисления заработной платы,
- в)) равная оплата за равный труд; учёт конъюнктуры рынка; простота и доступность понимания способов начисления заработной платы.
- б) типичность и прогрессивность отобранных принципов; присутствие в каждом стимуле личного интереса; присутствие в одном стимуле нескольких противоположных интересов; простота и наглядность системы; направленность на рост объёма производства,
- в) типичность и прогрессивность отобранных принципов; присутствие в каждом стимуле личного интереса; присутствие в одном стимуле нескольких противоположных интересов; простота и наглядность системы; направленность на повышение качество.

19. В чём проявляется конкретная адаптированность работника к трудовой среде?

- а) в степени выполнения производственного задания и в общей удовлетворённости работника трудом и морально-психологическим климатом в коллективе,
- б) во мнении об оценке работника со стороны руководителя,
- в) в стаже работы на данном предприятии.

20. Перечислите стадии адаптации работника:

- а) стадия ознакомления, стадия приспособления, стадия ассимиляции;
- б) стадия ознакомления, стадия приспособления, стадия идентификации;
- в) стадия ознакомления, стадия ассимиляции, стадия идентификации.

18. Назовите позитивные функции трудового конфликта:

- а) информационная, адаптивная мотивационная, инновационная;
- б)) информационная, социализации и нормализации морального состояния, инновационная;
- в) информационная, социализации и модернизации, инновационная.

21. Выберите типы противоречий, лежащих в причинах трудовых конфликтов:

- а) проблемы распределительных отношений,
- б) сложности функционального взаимодействия,
- в) ролевые противоречия,
- г) лидерство,
- д) половозрастной состав персонала организации,
- ж) ненормальные условия труда,
- з) длительность конфликтной ситуации,
- е) масштаб конфликта.

16. Потребительский бюджет характеризует:

- а) уровень жизни определённой группы населения в конкретных социально-экономических и исторических условиях,
- б) качество жизни работающих, пенсионеров, студентов и других групп населения,
- в) цену труда на рынке.

17. прожиточный минимум – это социальный стандарт, характеризующий:

- а) общий объём и структура потребления населением материальных и духовных благ для поддержания активного физического и психологического состояния,
- б) объём потребления материальных и духовных благ для поддержания активного физического и психологического состояния работающего населения,
- в) объём и структура потребления важнейших материальных благ и услуг на минимально допустимом уровне для поддержания активного физического и психологического состояния

18. При построении системы мотивации необходимо соблюдать следующие принципы:

- а) типичность и прогрессивность отобранных принципов; присутствие в каждом стимуле личного интереса; присутствие в одном стимуле нескольких противоположных интересов; главенство одних стимулов над другими; простота и наглядность системы,

22. Социология труда изучает

- а) положение работника в коллективе,
- б) отношение работника к труду,
- в) структуру и механизм социально-трудовых отношений, а также социальные процессы в сфере труда.

23. Назовите изменяюще-поддерживающие процессы в сфере труда:

- а) трудовые перемещения работников; профессионально-квалификационные изменения; развитие трудовой карьеры,
- б) мотивация работников, изменение их отношения к труду, удовлетворённости трудом;
- в) процессы объединения людей в социальную группу, формирования заинтересованности в достижении целей совместной деятельности.

24. Функции социологических исследований следующие:

- а) информационно-исследовательская, организационно-внедренческая, пропагандистская, методическая;
- б) выявление проблемных ситуаций, организационно-внедренческая, , пропагандистская, методическая;
- в) теоретическая, прикладная, организационно-внедренческая, , пропагандистская, методическая.

25. Выберите вопросы анкеты по содержанию:

- а) открытые, б) закрытые, в) о фактах, г) «да» - «нет», д) о событиях, ж) контрольные, з) о знаниях, е) о мнениях, ё) об оценках.

26. Индекс социометрического статуса члена группы означает:

- а) отношение коллектива к члену группы, авторитет этого работника;
- б) отношение самого работника к другим работникам;
- в) оценка работником самого себя.

27. Коэффициенты вариации (степень рассеяния) признака рассчитываются в виде:

- а) среднего значения квадрата отклонений отдельных значений признака от его средней арифметической величины;
- б) отношения среднего линейного или среднего квадратического (дисперсия) отклонения к средней арифметической величине его значения;
- в) средней арифметической величины из абсолютных отклонений значений признака от его среднеарифметического значения.

2. Инструкция по выполнению

В вариантах ответов не всегда один верный ответ.

Критерии оценивания:

Максимальное количество баллов – 18

За правильный ответ на каждый вопрос - начисляется 0,5 балла, всего в тесте 36 правильных ответов.

Темы докладов

1. Современные тенденции развития в области трудовой деятельности : научно-технический прогресс и информационное общество.
2. Экономика труда: тенденции и перспективы развития.
3. Анализ трудового потенциала организации (на примере предприятия).
4. Методика анализа трудового потенциала работника.
5. Демографическая ситуация в современный период в России и её роль в формировании трудовых ресурсов.
6. Влияние образовательных и профессионально-квалификационных аспектов на трудовые ресурсы.
7. Региональные аспекты рынка трудовых ресурсов.
8. Экономическая эффективность стимулирования труда работников.
9. Социально-трудовые проблемы молодёжи.
10. Сущность и специфика применения психологических методов в решении экономических задач на предприятиях.
11. Производственное утомление и методы его предупреждения.
12. Анализ недостатков в организации трудовых процессов и возможности их рационализации на примере конкретного предприятия.
13. Методы оценки социально-экономической эффективности организации.
14. Совершенствование трудовой деятельности аппарата управления (отдела) организации на основе анализа трудовых показателей.
15. Оценка уровня организации труда на предприятии.
16. Условия труда в системе социально-трудовых отношений (на примере отрасли).
17. Условия труда в системе социально-трудовых отношений (на примере группы предприятий).
18. Формирование благоприятных условий труда в системе социально-трудовых отношений на примере конкретного предприятия.
19. Производительность труда, факторы и резервы её роста на примере отрасли.
20. Производительность труда, факторы и резервы её роста на примере группы предприятий (сравнительный анализ).
21. Производительность труда, факторы и резервы её роста на примере предприятия.
22. Многофакторные методы измерения производительности труда.
23. Современные тенденции в нормировании труда.
24. Мотивация труда и её роль в формировании определённого отношения к труду и удовлетворённости трудом.

25. Проблемы организации оплаты труда на современном этапе.
26. Социальные процессы в трудовой деятельности.
27. Анализ практики применения различных форм и систем оплаты труда: современные тенденции.
28. Актуальные проблемы применения различных премиальных систем оплаты труда.
29. Основные направления государственного регулирования оплаты труда.
30. Теории человеческого капитала: истоки, сущность и практика применения в управлении персоналом
31. Социальная эффективность стимулирования труда работников.
32. Концепция «качества трудовой жизни»: истоки, сущность и практика применения.
33. Социологический подход к анализу управления персоналом :методология и специфика.
34. Организация заработной платы на основе тарифной системы на примере предприятия.
35. Взаимосвязь и расчёты показателей по труду на предприятии.
36. Доходы населения: методы измерения, тенденции и политика государства.

Максимальное количество баллов за доклады – 36 (за 12 докладов).

Критерии оценивания:

- «3 баллов» выставляется студенту, если доклад полностью раскрыт, студент ответил на все дополнительные вопросы
- «2,5 балла», если доклад полностью раскрыт, но студент не ответил на дополнительные вопросы.
- «2 балла», если доклад раскрыт не полностью, и на вопросы студент не ответил.
- «1-1,5 балл», если доклад раскрыт на половину
- «0 баллов», если доклад не раскрыт даже на половину.

Круглый стол

1.Дискуссия на тему «Концепция достойного труда и пути ее реализации в России» .

Программа проведения круглого стола:

1-ый этап проведения круглого стола:

На круглом столе должны рассматриваться следующие вопросы:

- 1) Какими должны быть условия трудовой деятельности, чтобы последнюю оценить как достойную?
- 2) Каково влияние достойного труда на работоспособность и удовлетворенность трудом;
- 3) Какая социальная защита и какие ее направления в сфере труда в современный период соответствуют требованиям концепции достойного труда?;
- 4) Социальное партнерство как механизм осуществления социальной защиты наемных работников и необходимая составляющая для достижения уровней достойного труда;
- 5) Рассмотрение зарубежных моделей систем социальной защиты с точки зрения выявления позитивных сторон, приемлемых для применения в отечественной системе социальной защиты.

2-ой этап проведения круглого стола :

Предлагается сформировать набор мер, приближающий к полной реализации концепции достойного труда .

2. Диспут на тему: «Значение социологических исследований в области организации труда и управления персоналом»

Программа проведения круглого стола:

1-ый этап проведения круглого стола:

Рассматриваются следующие вопросы:

1) Обзор по журнальным статьям результатов проведенных социологических исследований в области организации труда и управления персоналом:

- по мотивации труда,
- по текучести кадров,
- по условиям труда,
- по производительности труда.

2) Дискуссия по рассмотрению используемого инструментария :

- анкеты,
- интервью,
- статистической информации.

2-ой этап проведения круглого стола :

Представление разработанных студентами условных программ социологического исследования.

Критерии оценивания:

Максимальное количество баллов – 10 (за 2 круглых стола). По 0-5 баллов начисляется за активное участие в мероприятии подготовленных студентов.

Комплект задач

Раздел «Организационные и экономические аспекты трудовой деятельности человека»

1 Задачи репродуктивного уровня

По вопросам определения производительности труда

Задача № 1

После замены оборудования на новое затраты труда на одно изделие снизились на 18%. Определить возможное повышение ПТ.

Задача № 2

За счет внедрения новой технологии затраты на 1000 руб. продукции (t) снижены с 210 до 186 чел/час. Определить снижение t и рост ПТ.

Задача № 3

При осуществлении плана орг.-тех. мероприятий трудоемкость на продукцию А (выпуск 12000 шт.) снижена с 12 до 10,2 н/час; продукции Б (выпуск 550 шт.) с 12,4 до 11,7 н/час. Трудоемкость выпуска по базовым условиям составляет на оба вида продукции 150820 н/час. Определить прирост ПТ, а также рассчитать, какая необходима численность для выполнения намеченной программы производства продукции, если планируемый реальный фонд рабочего времени одного работника составляет 1840 чел.-часов и запланированный коэффициент выполнения норм – 1,02.

Задача № 4

За счет улучшения организации труда и производства снижены потери рабочего времени с 12 до 6%. Определить возможный рост ПТ.

Задача № 5

Внедрение мероприятий НОТ и по улучшению условий труда обеспечило увеличение числа рабочих дней в году с 226 до 230 и продолжительности смен с 7,7 до 7,9 час. Как такое изменение в продолжительности рабочего времени повлияло на производительность труда?

Задача № 6

Относительное высвобождение работников на предприятии составило за счет улучшения организации труда и производства 5 чел. Рассчитать Δ ПТ за счет экономии рабочей силы, если базовая численность работников была 1650 чел.

Задача № 7

Относительное высвобождение работников на предприятии составило за счет материально-технических факторов – 86 чел. Рассчитать Δ ПТ за счет экономии рабочей силы, если базовая численность работников была 1860 человек.

Задача № 8

Относительное высвобождение работников на предприятии составило за счет передовых методов и других социальных факторов 44 чел.. Рассчитать Δ ПТ за счет экономии рабочей силы, если базовая численность работников была 1860 человек.

Задача № 9

За счет материально-технических факторов (внедрения новой техники) трудоемкость снижена на 4%; а за счет передовых методов труда и внедрения новой системы оплаты производительность труда выросла на 1,2%. Рассчитать повышение ПТ по совокупности названных факторов.

Задача № 10

При осуществлении плана орг.-тех. мероприятий трудоемкость на продукцию А (выпуск 12000 шт.) снижена с 12 до 10,2 н/час. Какой ожидается рост производительности труда?

Задача № 11

При осуществлении плана орг.-тех. мероприятий трудоемкость на продукцию А (выпуск 10000 шт.) снижена с 10 до 9,6 н/час; продукции Б (выпуск 750 шт.) с 5,6 до 4,8 н/час.

Трудоемкость выпуска по базовым условиям составляет на оба вида продукции 104200 н/час. Определить прирост ПТ., а также рассчитать, какая необходима численность для выполнения намеченной программы производства продукции, если планируемый реальный фонд рабочего времени одного работника составляет 1860 чел.-часов и запланированный коэффициент выполнения норм – 1,05.

Задача № 12

Относительное высвобождение работников на предприятии составило за счет материально-технических факторов – 26 чел., и за счёт совершенствования обслуживания рабочих мест- 4 чел. Базовая численность рабочих составляет 200 человек. Каким должен быть рост производительности труда, чтобы увеличить объём производства на 5 %?

Задача № 13

За счет материально-технических факторов (внедрения новой техники) трудоемкость снижена на 2%; а за счет передовых методов труда и внедрения новой системы оплаты производительность труда выросла на 0,5%. Рассчитать процент роста ПТ по совокупности названных факторов при условии увеличения объёма производства на 2%.

Задача № 14

Определить изменение производительности труда одного работающего, если показатель выработки одного рабочего увеличился на 6,0 %, а доля рабочих в общей численности промышленно-производственного персонала предприятия снизилась на 2%.

Задача № 15

Определить изменение дневной выработки рабочих, если продолжительность рабочего дня не изменилась, а часовая выработка рабочих возросла на 5%.

Задача № 16

Определить изменение годовой выработки рабочих, если число отработанных дней не изменилось, а дневная выработка рабочих возросла на 5%.

Задача № 17

Определить изменение годовой выработки работающих, если годовая выработка рабочих не изменилась, а численность управленческого персонала сократилась от 35 человек до 30 человек в общей численности ППП в 200 человек.

Задача № 18

Относительное высвобождение работников на предприятии за счет материально-технических факторов составляет 50 чел. Рассчитать Δ ПТ за счет экономии рабочей силы, если намечается реальное сокращение численности работников на 10 человек (от 1860 человек до 1850 чел).

По вопросам определения минимальной тарифной ставки.

Задача 19.

Определить минимальную тарифную ставку 1 разряда (т.е. ставку простого труда, ставку для работников низшей квалификации), если среднемесячная заработная плата рабочим всех разрядов составляет 16000 руб. На предприятии действует 8-разрядная тарифная ставка с диапазоном 1: 2,85. Средний тарифный разряд – 4-ый, средний тарифный коэффициент – 1,57.

Задача 20.

Определить минимальный месячный тарифный заработок, если среднемесячная заработная плата составляет 10000 руб., и для выполнения тарифной системой требуемой регулирующей функции в коллективном договоре принята доля тарифной ставки в тарифном заработке в размере 70 %.

Определить минимальную часовую ставку 1- го разряда, если в данном году среднемесячное количество рабочих часов согласно производственному графику (при 5-дневной 40-часовой рабочей неделе) составляет 165 часов.

Задача 21.

Определить минимальную часовую ставку 1- го разряда, если в данном году среднемесячное количество рабочих часов согласно производственному графику (при 5-дневной 40-часовой рабочей) составляет 165 часов.

В коллективном договоре предусмотрено установление минимальной тарифной ставки исходя из установленного государством МРОТ.

В рассматриваемом году МРОТ составил 8200 рублей.

Задача 22.

Установить часовую тарифную ставку 1-го разряда для рабочего-сдельщика, которая на 10 % выше тарифной ставки повременщика. Часовая тарифная ставка 1-го разряда рабочего повременщика составляет 50,0 руб.

Определить месячную тарифную ставку 1-го разряда для рабочего- сдельщика, если средний месячный фонд рабочего времени равен 170 часам.

По вопросам определения заработной платы по различным системам оплаты труда.

Задача 23

Определить месячную заработную плату по прямой сдельной системе оплаты труда, если работник за месяц произвёл 750 деталей. Дневная тарифная ставка - 700 рублей, норма выработки за смену - 35 деталей.

Задача 24

Определить заработок рабочего-сдельщика, труд которого оплачивается по сдельно-премиальной системе, если положением о премировании установлены следующие размеры премии: за выполнение установленных показателей – 20 %, за каждый процентный пункт перевыполнения установленных показателей – 2 % прямого сдельного заработка. Прямой сдельный заработок рабочего составил 10000 рублей, а выполнение установленных показателей премирования (в данном примере – выполнение производственного задания) – 110%.

Задача 25

Определить заработок вспомогательного рабочего, оплачиваемого по косвенной сдельной системе, если его дневная тарифная ставка составляет 650,00 рублей. Данный рабочий обслуживает трёх основных рабочих, из которых первый рабочий произвёл за месяц 520 деталей А , второй - 1000 деталей Б, третий – 1400 деталей. Сменная норма выработки деталей А - 26 , деталей Б - 50 , деталей В - 70.

Задача 26

Определить оплату по аккордно-сдельной системе бригаде численностью четырёх человек, если по расчёту месячная сумма оплаты труда составила 68800 рублей. Установлено, что при соблюдении срока выполнения аккордного задания, равного 22 дням, бригаде полагается премия в размере 20%. Фактически задание выполнено за 21 день.

Задача 27

Определить месячный заработок сотрудника по простой повременной системе с установленным окладом оплаты в размере 15000,00 рублей, если в марте он отработал 18 дней при норме рабочего времени 22 дня.

Задача 28

Определить месячный заработок сотрудника по повременно-премиальной системе при установленном месячном окладе заработной платы в размере 15000,00 рублей, если в феврале он отработал 18 дней при норме рабочего времени заданного месяца в 20 дней. За выполнение количественных и качественных показателей работы предусмотрена премия в размере 40 % от тарифного заработка.

2 Задачи реконструктивного уровня

По вопросам индексации и защиты заработной платы.

Задача 29

Определите размеры изменённых окладов отдельных категорий работников и новый диапазон в оплате труда работников низшей и высшей квалификации вследствие проводимой индексации (пропорциональной, долевого и пропорционально – долевого) , учитывая следующие условия:

1. По условиям коллективного договора необходимо повысить тарифные ставки и оклады в среднем на 10%.
2. Месячный фонд заработной платы до индексации - 1500,00 тыс. руб.
3. Оклад уборщицы – 5200 руб., оклад директора фирмы – 19500 руб. Общая численность работников – 50 человек.
4. В расчётах по пропорционально - долевого индексации выберите наиболее оптимальный вариант, исходя из следующего соотношения направлений увеличенной части фонда заработной платы:

- а) 60% роста фонда заработной платы - на пропорциональную индексацию, 40 % - на долевою;
- б) соответственно 70 % и 30 %;
- в) соответственно 80 % и 20 %;
- г) соответственно 50 % и 50 %;

Определите также изменение средней заработной платы в организации и сделайте вывод о степени рациональности того или иного метода индексации заработной платы при условии достаточности финансовых возможностей организации для осуществления подобного увеличения заработной платы.

3 Задачи творческого уровня

По вопросам экономического обоснования размеров и условий выплаты премий.

Задача 30

Установите предельный размер премии за 1 процент увеличения выпуска продукции, если постоянные издержки в плановой себестоимости единицы продукции составляют 20%; на премирование направляется 70 (60 или 50) % экономии на постоянных расхода (что соответствует эффективности премиальной системы, равной 30 %); заработная плата сдельщиков в себестоимости единицы продукции составляет 20 %, повременщиков – 10 %.

Критерии оценивания:

Максимальное количество баллов – 36 (за 30 задач). Одна задача оценивается в 1,2 балла.

3 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. 2 данного приложения. Результаты текущего контроля доводятся до сведения студентов до промежуточной аттестации.

Промежуточная аттестация проводится в форме экзамена.

Экзамен проводится по расписанию промежуточной аттестации в письменном виде. Количество вопросов – 2. Проверка ответов и объявление результатов производится в день экзамена. Результаты аттестации заносятся в ведомость и зачетную книжку студента. Студенты, не прошедшие промежуточную аттестацию по графику промежуточной аттестации, должны ликвидировать задолженность в установленном порядке.

МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ

Учебным планом предусмотрены следующие виды занятий:

- лекции;
- практические занятия;

В ходе лекционных занятий рассматриваются Труд как объект изучения дисциплины «Экономика и социология труда», Трудовые ресурсы и человек труда в организации, Организация трудовой деятельности, Оплата труда и формирование доходов работающих, Эффективность трудовой деятельности: измерение и планирование, Социальные процессы трудовой адаптации, мотивации и стимулирования труда, Проведение конкретных социологических исследований в сфере труда.

В ходе практических занятий углубляются и закрепляются знания студентов по ряду рассмотренных на лекциях вопросов, развиваются навыки применения базовых знаний о труде на практике, использования понятийного аппарата экономики и социологии труда; применения методов определения социальной и экономической эффективности совершенствования организации и условий труда, анализа экономических особенностей трудовой среды организации, анализа показателей трудовой деятельности организации; регулирования трудовых отношений в организации.

При подготовке к практическим занятиям каждый студент должен:

- изучить рекомендованную учебную литературу;
- изучить конспекты лекций;
- подготовить ответы на все вопросы по изучаемой теме.

По согласованию с преподавателем студент может подготовить доклад 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 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.

Для подготовки к занятиям, текущему контролю и промежуточной аттестации студенты могут воспользоваться электронно-библиотечными системами. Также обучающиеся могут взять на дом необходимую литературу на абонементе университетской библиотеки или воспользоваться читальными залами.