

Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Гнатюк Сергей Иванович
Должность: Первый проректор
Дата подписания: 20.05.2025 08:58:53
Уникальный программный ключ:
5ede28fe5b714e680817c5c132d4ba793a6b4422

Министерство сельского хозяйства Российской Федерации

**ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«ЛУГАНСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ АГРАРНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ
ИМЕНИ К.Е. ВОРОШИЛОВА»**

«Утверждаю»

Декан факультета экономики
и управления АПК

Шевченко М.Н. _____
« 30 » ____ 06 ----- 2023 г

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА

по дисциплине «Экономика труда»

по специальности 38.05.01 Экономическая безопасность

специализация «Экономико-правовое обеспечение экономической безопасности»

Год начала подготовки – 2023

Квалификация выпускника – экономист

Луганск, 2023

Рабочая программа составлена с учетом требований:

1. порядка организации и осуществления образовательной деятельности по образовательным программам высшего образования – программам бакалавриата, программам специалитета, программам магистратуры, утвержденного приказом Министерства науки и высшего образования Российской Федерации от 06.04.2021 № 245;
2. федерального государственного образовательного стандарта высшего образования по специальности 38.05.01 Экономическая безопасность (уровень специалитета), утвержденного приказом Министерства науки и высшего образования Российской Федерации от 14 апреля 2021 № 293.

Преподаватели, подготовившие рабочую программу:

Доцент _____ **Л.Е. Фисенко**

Рабочая программа рассмотрена на заседании кафедры экономики предприятия и управления трудовыми ресурсами в АПК (протокол № 10 от 13.06.2023).

Заведующий кафедрой _____ **В.Н. Гончаров**

Рабочая программа рекомендована к использованию в учебном процессе методической комиссией факультета экономики и управления АПК (протокол № 11 от 26.06.2023).

Председатель методической комиссии _____ **А.В. Худолей**

Руководитель основной профессиональной образовательной программы _____ **В.Г. Ткаченко**

1. Предмет. Цели и задачи дисциплины, её место в структуре образовательной программы

Экономика труда раскрывает проблемы, связанные с воспроизводством рабочей силы, ее взаимодействием с предметами и средствами труда. Данная дисциплина показывает, что воспроизводство любого товара включает последовательно четыре известные фазы: производство, обмен, распределение и потребление.

Предметом дисциплины является изучение социально-трудовых отношений в вопросах трудового потенциала общества, путей его формирования и рационального использования в целях повышения эффективности национальной экономики, непосредственно обуславливающей жизнеобеспечение человека и общества в целом.

Целью изучения дисциплины - формирование у обучающихся 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.

Основные задачи изучения дисциплины:

–иметь четкое представление о сути, роли и особенностях современного труда в жизни каждого отдельного человека и общества в целом, формирования и использования трудовых ресурсов в экономике;

–изучить основы рынка труда, его регулирования государством и роли профсоюзов на рынке труда, международных стандартов в регулировании социально-трудовых отношений и роли МОТ;

–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.

Место дисциплины в структуре образовательной программы.

Дисциплина «Экономика труда» относится к дисциплинам части, формируемой участниками образовательных отношений (Б1.В.18) основной профессиональной образовательной программы (далее – ОПОП ВО).

Основывается на базе дисциплин: «Аграрная экономика», «Лидерство».

Дисциплина читается в 5 семестре, поэтому предшествует дисциплинам: «Управление в АПК», «Управление персоналом» и позволит сформировать профессионально-личностные качества у обучающихся по специальности 38.05.01 Экономическая безопасность, необходимые для решения задач профессиональной деятельности.

Предшествует блоку 3 Государственная итоговая аттестация «Выполнение и защита выпускной квалификационной работы».

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

Коды компетенций	Формулировка компетенции	Индикаторы достижения компетенции	Планируемые результаты обучения по дисциплине
ПК-5	Способен реализовывать функции планирования, координирования и нормативного обеспечения интегрированной комплексной деятельности подразделений по управлению рисками в соответствии со стратегическими целями организации	ПК-5.1. Определяет цели и задачи подразделения в соответствии со стратегическими целями организации на основании корпоративных, нормативных документов по управлению рисками и требованиями вышестоящего руководства	Знать: цели и задачи управления рисками и требования вышестоящего руководства. Уметь: определять цели и задачи управления рисками и требования вышестоящего руководства. Владеть: практическими навыками определения целей и задач управления рисками.
		ПК-5.2. Формирует оперативный и тактический план работ подразделения и определяет требования, задачи и планирование деятельности сотрудников подразделения, координирует их работу	Знать: план работы подразделения. Уметь: формировать план работы подразделения. Владеть: практическими навыками формирования плана работы подразделения.
ПК-6	Способен контролировать эффективность работы сотрудников и подразделений в сфере управления рисками	ПК-6.1. Определяет процедуры контроля деятельности работников и подразделения (выполнение работ и должностных обязанностей работниками подразделения), осуществляет контроль соблюдения работниками корпоративных правил и норм работы в организации	Знать: процедуры контроля деятельности работников и подразделения; Уметь: выполнять анализ, моделирование и обоснование эффективности деятельности компании по обучению и развитию персонала; Владеть: методами определения потребности в обучении и развитии персонала на организационном и индивидуальном уровнях; навыками разработки процессов, программ и мероприятий в области обучения и развития персонала
		ПК-6.2. Разрабатывает и реализует меры по изменению процедур контроля деятельности работников и подразделения для повышения эффективности работы работников и подразделений	Знать: процедуры контроля деятельности работников и подразделения; Уметь: разрабатывать и реализовывать меры по изменению процедур контроля деятельности работников и подразделения для повышения эффективности работы работников и подразделений; Владеть: формированием решений в рамках подразделений

3. Объём дисциплины и виды учебной работы

Виды работ	Очная форма обучения		Заочная форма обучения
	всего зач.ед./ часов	объём часов	всего часов
		5 семестр	5 семестр
Общая трудоёмкость дисциплины	3/108	3/108	3/108
Аудиторная работа:	36	36	12
Лекции	14	14	6
Практические занятия	22	22	6
Лабораторные работы	-	-	-
Другие виды аудиторных занятий	-	-	-
Предэкзаменационные консультации	-	-	-
Самостоятельная работа обучающихся, час	72	72	96
Вид промежуточной аттестации (зачёт, экзамен)	зачет	зачет	зачет

4. Содержание дисциплины

4.1. Разделы дисциплины и виды занятий (тематический план).

№ п/п	Раздел дисциплины	Л	ПЗ	ЛР	СРС
Очная форма обучения					
Раздел 1. «Основы функционирования рынка труда»		7	11		36
1.	Предмет и методология науки «экономика труда»	1	2		6
2.	Трудовые ресурсы и трудовой потенциал общества	1	2		6
3.	Занятость и безработица	1	2		6
4.	Рынок труда: сущность, структура, особенности и механизм функционирования	1	2		6
5.	Социальное партнерство в регулировании социально-трудовых отношений	1	2		6
6.	Уровень жизни и доходы населения	2	1		6
Раздел 2. «Экономика труда предприятия»		7	11		36
1.	Производительность труда	1	2		6
2.	Организация труда на предприятии	1	2		6
3.	Нормирование труда как основа его организации	1	2		6
4.	Заработная плата и организация оплаты труда	1	2		6
5.	Состав и структура кадров предприятия	1	2		6
6.	Рабочее время. Режимы труда и отдыха	2	1		6
Заочная форма обучения					
Раздел 1. «Основы функционирования рынка труда»		3	3		48
1.	Предмет и методология науки «экономика труда»	1			8
2.	Трудовые ресурсы и трудовой потенциал общества	1			8
3.	Занятость и безработица	1			8
4.	Рынок труда: сущность, структура, особенности и механизм функционирования		1		8
5.	Социальное партнерство в регулировании социально-трудовых отношений		1		8
6.	Уровень жизни и доходы населения		1		8

Раздел 2. «Экономика труда предприятия»	3	3		48
1. Производительность труда	1			8
2. Организация труда на предприятии	1			8
3. Нормирование труда как основа его организации	1			8
4. Заработная плата и организация оплаты труда		1		8
5. Состав и структура кадров предприятия		1		88
6. Рабочее время. Режимы труда и отдыха		1		

4.2. Содержание разделов учебной дисциплины

Наименование и содержание модулей и разделов дисциплины
Раздел 1. «Основы функционирования рынка труда»
1. Предмет и методология науки «экономика труда»
1.1. Понятие экономики труда. Предмет, цель, задачи курса «Экономика труда». Взаимосвязь экономики труда с другими дисциплинами. Роль методологии в изучении экономики труда.
2. Трудовые ресурсы и трудовой потенциал общества
2.1. Трудовые ресурсы: понятие, возрастные границы, социально-демографический состав. Формирование трудовых ресурсов. Понятие экономически активного населения. Экономически неактивное население. Трудовой потенциал общества.
2.2. Количественные и качественные показатели состава трудовых ресурсов. Средняя численность населения. Прирост населения. Фазы воспроизводства ресурсов труда: формирование, распределение, использование. Движение трудовых ресурсов. Миграция. Виды миграции.
3. Занятость и безработица
3.1. Социально-экономическая сущность занятости. Виды занятости. Критерии классификации и формы занятости. Нетипичные (гибкие) формы занятости. Государственная политика занятости. Безработица. Виды безработицы
3.2. Показатели, определяющие уровень занятости и безработицы. Экономические и социальные издержки безработицы.
4. Рынок труда: сущность, структура, особенности и механизм функционирования
4.1. Понятие о рынке труда и его связь с другими рынками. Субъекты, структура и виды рынка труда. Критерии сегментации совокупного рынка труда.
4.2. Механизм конкурентного рынка труда. Спрос на труд. Предложение труда. Монополия и монополия на рынке труда. Особенности функционирования рынка труда. Модели рынка труда. Регулирование рынка труда: экономическое и административное.
5. Социальное партнерство в регулировании социально-трудовых отношений
5.1. Социальное партнерство: понятие и принципы. Формы социального партнерства. Международная организация труда (МОТ). Причины создания, цели и задачи МОТ. Методы работы МОТ.
6. Уровень жизни и доходы населения
6.1. Классификация показателей и методика оценки уровня жизни населения. Денежные доходы населения, кривая Лоренца и коэффициент Джини. Сущность понятий «минимальный потребительский бюджет», «прожиточный минимум», «минимальная заработная плата», «продовольственная корзина», «потребительская корзина».
Раздел 2. «Экономика труда предприятия»
1. Производительность труда
1.1. Показатели производительности труда. Трудоемкость. Выработка (трудоемкость), их взаимосвязь. Методы измерения производительности труда. Факторы и классификация резервов роста производительности труда.
2. Организация труда на предприятии
2.1. Понятие, содержание и критерии организации труда. Задачи и функции организации труда. Разделение труда, его виды и значение. Единицы и границы разделения труда. Кооперация

Наименование и содержание модулей и разделов дисциплины	
труда.	
2.2. Организация рабочих мест. Условия труда. Факторы формирования условий труда. Трудоспособность. Работоспособность. Дисциплина труда.	
3. Нормирование труда как основа его организации	
3.1. Система норм труда. Нормы затрат рабочего времени. Факторы нормирования труда. Допустимые и оптимальные варианты организации труда.	
3.2. Методы нормирования труда. Расчет длительности и трудоемкости операций. Условия пересмотра норм труда.	
4. Заработная плата и организация оплаты труда	
4.1. Функции заработной платы. Принципы организации оплаты труда на предприятии. Системы оплаты труда. Формы оплаты труда.	
5. Состав и структура кадров предприятия	
5.1. Персонал предприятия. Показатели численности и состава работников предприятия. Движение кадров. Текучесть кадров, ее факторы, причины и последствия. Определение потребности в кадрах.	
6. Рабочее время. Режимы труда и отдыха	
6.1. Продолжительность рабочего дня. Коэффициент использования рабочего времени.	
6.2. Методы исследования трудовых процессов: хронометраж, фотография рабочего времени, фотохронометраж. Баланс и показатели использования рабочего времени. Требования к организации режимов труда и отдыха.	

4.3. Перечень тем лекций

№ п/п	Тема лекции	Объём, ч	
		форма обучения	
		очная	заочная
Раздел 1. Основы функционирования рынка труда		7	3
1.	Тема лекционного занятия 1. Предмет и методология науки «экономика труда»	1	1
2.	Тема лекционного занятия 2. Трудовые ресурсы и трудовой потенциал общества	1	1
3.	Тема лекционного занятия 3. Занятость и безработица	1	1
4	Тема лекционного занятия 4. Рынок труда: сущность, структура, особенности и механизм функционирования	1	
5	Тема лекционного занятия 5. Социальное партнерство в регулировании социально-трудовых отношений	1	
6	Тема лекционного занятия 6. Уровень жизни и доходы населения	2	
Раздел 2. Экономика труда предприятия		7	3
7.	Тема лекционного занятия 7. Производительность труда	1	2
8.	Тема лекционного занятия 8. Организация труда на предприятии	1	1

9.	Тема лекционного занятия 9. Нормирование труда как основа его организации	1	1
10.	Тема лекционного занятия 10. Заработная плата и организация оплаты труда	1	
11.	Тема лекционного занятия 11. Состав и структура кадров предприятия	1	
12.	Тема лекционного занятия 12. Рабочее время. Режимы труда и отдыха	2	
	Итого	14	6

4.4. Перечень тем практических занятий (семинаров)

№ п/п	Тема практического занятия (семинара)	Объём, ч	
		форма обучения	
		очная	заочная
Раздел 1. Основы функционирования рынка труда		11	3
1.	Тема практического занятия 1. Предмет, цель, задачи курса «Экономика труда». Взаимосвязь экономики труда с другими дисциплинами. Роль методологии в изучении экономики труда	2	1
2.	Тема практического занятия 2. Формирование трудовых ресурсов. Трудовой потенциал общества.	2	1
3.	Тема практического занятия 3. Особенности современного аграрного труда	2	1
4.	Тема практического занятия 4. Социальная сущность труда	2	
5.	Тема практического занятия 5. Особенности занятости и безработицы	1	
6.	Тема практического занятия 6. Социально-трудовые отношения как система	1	
7.	Тема практического занятия 7. Классификация показателей и методика оценки уровня жизни населения.	1	
Раздел 2. Экономика труда предприятия		11	3
9.	Тема практического занятия 9. Показатели производительности труда. Методы измерения производительности труда	2	1
10.	Тема практического занятия 10. Понятие, содержание и критерии организации труда. Задачи и функции организации труда.	2	1
11.	Тема практического занятия 11. Система норм труда. Нормы затрат рабочего времени. Факторы нормирования труда	2	1

№	Тема практического занятия (семинара)	Объём, ч	
12.	Тема практического занятия 12. Социальная структура производственного коллектива	2	
13.	Тема практического занятия 13. Персонал предприятия. Показатели численности и состава работников предприятия. Движение кадров.	2	
14.	Тема практического занятия 14. Итоговое занятие по модулю 2	4	
Итого		22	6

4.5. Перечень тем лабораторных работ

Лабораторные работы не предусмотрены.

4.6. Виды самостоятельной работы студентов и перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся

4.6.1. Подготовка к аудиторным занятиям

Материалы лекций являются основой для изучения теоретической части дисциплины и подготовки студента к практическим занятиям.

При подготовке к аудиторным занятиям студент должен:

- изучить рекомендуемую литературу;
- просмотреть самостоятельно дополнительную литературу по изучаемой теме.

Основной целью практических занятий является изучение отдельных наиболее сложных и интересных вопросов в рамках темы, а также контроль за степенью усвоения пройденного материала и ходом выполнения студентами самостоятельной работы.

4.6.2. Перечень тем курсовых работ (проектов)

Курсовые работы (проекты) не предусмотрены.

4.6.3. Перечень тем рефератов, расчетно-графических работ

Рефераты, расчетно-графические работы не предусмотрены.

4.6.4. Перечень тем и учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся

№ п/п	Тема самостоятельной работы	Учебно-методическое обеспечение	Объём, ч	
			форма обучения	
			очная	заочная
Раздел 1. Основы функционирования рынка труда			36	48
1.	Тема 1 Предмет и методология науки «экономика труда»	1. Алиев, И. М. Экономика труда : учебник и практикум для вузов / И. М. Алиев, Н. А. Горелов, Л. О. Ильина. — 4-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2022. — 486 с. 2. Фисенко Л.Е. Методические указания для самостоятельной работы по дисциплине «Экономика труда» для студентов по специальности 38.03.01 Экономика / Л.Е. Фисенко – Луганск: ГОУ ЛНР ЛНАУ, 2020. – 56 с.	6	8
2.	Тема 2. Трудовые ресурсы и трудовой потенциал общества	1. Алиев, И. М. Экономика труда : учебник и практикум для вузов / И. М. Алиев, Н. А. Горелов, Л. О. Ильина. — 4-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2022. — 486 с. 2. Фисенко Л.Е. Методические указания для самостоятельной работы по дисциплине «Экономика труда» для студентов по специальности 38.03.01 Экономика / Л.Е. Фисенко – Луганск: ГОУ ЛНР ЛНАУ, 2020. – 56 с.	6	8
3.	Тема 3. Занятость и безработица	1. Алиев, И. М. Экономика труда : учебник и практикум для вузов / И. М. Алиев, Н. А. Горелов, Л. О. Ильина. — 4-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2022. — 486 с. 2. Фисенко Л.Е. Методические указания для самостоятельной работы по дисциплине «Экономика труда» для студентов по специальности 38.03.01 Экономика / Л.Е. Фисенко – Луганск: ГОУ ЛНР ЛНАУ, 2020. 56 с.	6	8
4.	Тема 4. Рынок труда: сущность, структура, особенности и механизм функционирования	1. Алиев, И. М. Экономика труда : учебник и практикум для вузов / И. М. Алиев, Н. А. Горелов, Л. О. Ильина. — 4-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2022. — 486 с. 2. Фисенко Л.Е. Методические указания для самостоятельной работы по дисциплине «Экономика труда» для студентов по специальности 38.03.01 Экономика / Л.Е. Фисенко – Луганск: ГОУ ЛНР ЛНАУ, 2020. – 56 с.	6	8

№	Тема	Учебно-методическое обеспечение	Объём, ч	
5	Тема 5. Социальное партнерство в регулировании социально-трудовых отношений	1. Алиев, И. М. Экономика труда : учебник и практикум для вузов / И. М. Алиев, Н. А. Горелов, Л. О. Ильина. — 4-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2022. — 486 с. 2. Фисенко Л.Е. Методические указания для самостоятельной работы по дисциплине «Экономика труда» для студентов по специальности 38.03.01 Экономика / Л.Е. Фисенко – Луганск: ГОУ ЛНР ЛНАУ, 2020. – 56 с.	6	8
6.	Тема 6. Уровень жизни и доходы населения	1. Алиев, И. М. Экономика труда : учебник и практикум для вузов / И. М. Алиев, Н. А. Горелов, Л. О. Ильина. — 4-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2022. — 486 с. 2. Фисенко Л.Е. Методические указания для самостоятельной работы по дисциплине «Экономика труда» для студентов по специальности 38.03.01 Экономика / Л.Е. Фисенко – Луганск: ГОУ ЛНР ЛНАУ, 2020. – 56 с.	6	8
Раздел 2. Экономика труда предприятия				
1.	Тема 7. Производительность труда	1. Алиев, И. М. Экономика труда : учебник и практикум для вузов / И. М. Алиев, Н. А. Горелов, Л. О. Ильина. — 4-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2022. — 486 с. 2. Фисенко Л.Е. Методические указания для самостоятельной работы по дисциплине «Экономика труда» для студентов по специальности 38.03.01 Экономика / Л.Е. Фисенко – Луганск: ГОУ ЛНР ЛНАУ, 2020. – 56 с.	6	8
2.	Тема 8. Организация труда на предприятии	1. Алиев, И. М. Экономика труда : учебник и практикум для вузов / И. М. Алиев, Н. А. Горелов, Л. О. Ильина. — 4-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2022. — 486 с. 2. Фисенко Л.Е. Методические указания для самостоятельной работы по дисциплине «Экономика труда» для студентов по специальности 38.03.01 Экономика / Л.Е. Фисенко – Луганск: ГОУ ЛНР ЛНАУ, 2020. – 56 с.	6	8
3.	Тема 9. Нормирование труда как основа его организации	1. Алиев, И. М. Экономика труда : учебник и практикум для вузов / И. М. Алиев, Н. А. Горелов, Л. О. Ильина. — 4-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2022. — 486 с.	6	8

№	Тема	Учебно-методическое обеспечение	Объём, ч	
		2. Фисенко Л.Е. Методические указания для самостоятельной работы по дисциплине «Экономика труда» для студентов по специальности 38.03.01 Экономика / Л.Е. Фисенко – Луганск: ГОУ ЛНР ЛНАУ, 2020. – 56 с		
4.	Тема 10. Заработная плата и организация оплаты труда	1. Алиев, И. М. Экономика труда : учебник и практикум для вузов / И. М. Алиев, Н. А. Горелов, Л. О. Ильина. — 4-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2022. — 486 с. 2. Фисенко Л.Е. Методические указания для самостоятельной работы по дисциплине «Экономика труда» для студентов по специальности 38.03.01 Экономика / Л.Е. Фисенко – Луганск: ГОУ ЛНР ЛНАУ, 2020. – 56 с	6	8
5.	Тема 11. Состав и структура кадров предприятия	1. Алиев, И. М. Экономика труда : учебник и практикум для вузов / И. М. Алиев, Н. А. Горелов, Л. О. Ильина. — 4-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2022. — 486 с. 2. Фисенко Л.Е. Методические указания для самостоятельной работы по дисциплине «Экономика труда» для студентов по специальности 38.03.01 Экономика / Л.Е. Фисенко – Луганск: ГОУ ЛНР ЛНАУ, 2020. – 56 с	6	8
6.	Тема 12. Рабочее время. Режимы труда и отдыха	1. Алиев, И. М. Экономика труда : учебник и практикум для вузов / И. М. Алиев, Н. А. Горелов, Л. О. Ильина. — 4-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2022. — 486 с. 2. Фисенко Л.Е. Методические указания для самостоятельной работы по дисциплине «Экономика труда» для студентов по специальности 38.03.01 Экономика / Л.Е. Фисенко – Луганск: ГОУ ЛНР ЛНАУ, 2020. – 56 с	6	8
Всего			72	96

4.6.5. Другие виды самостоятельной работы студентов

Не предусмотрены.

4.7. Перечень тем и видов занятий, проводимых в интерактивной форме

№ п/п	Форма занятия	Тема занятия	Интерактивный метод	Объем, ч
1.	Лекция	Организация труда на предприятии	Интерактивная лекция	2

2.	Практическое занятие	Персонал предприятия. Показатели численности и состава работников предприятия. Движение кадров.	Дискуссии, дебаты	2
----	----------------------	---	-------------------	---

5. Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации

Полное описание фонда оценочных средств текущей и промежуточной аттестации обучающихся с перечнем компетенций, описанием показателей и критериев оценивания компетенций, шкал оценивания, типовые контрольные задания и методические материалы представлены в приложении к настоящей программе.

6. Учебно-методическое обеспечение дисциплины

6.1. Рекомендуемая литература

6.1.1. Основная литература

№п/п	Автор, название, место издания, изд-во, год издания, количество страниц	Кол-во экз. в библ.
2.	Курочкина Р.Д. Экономика труда: учебное пособие / Р.Д. Курочкина. — В 2-х частях. Ч.1. — Издательство «Флинта», 2016 — 207 с. https://e.lanbook.com/book/ — Текст : электронный // Лань : электронно-библиотечная система. — URL: https://e.lanbook.com/book/83901 (дата обращения: 23.03.2023).	электронный ресурс
3.	Курочкина Р.Д. Экономика труда: учебное пособие / Р.Д. Курочкина. — В 2-х частях. Ч.2. — Издательство «Флинта», 2016 — 132 с. / — Текст : электронный // Лань : электронно-библиотечная система. — URL: https://e.lanbook.com/book/123377/preview#2 (дата обращения: 21.03.2023).	электронный ресурс
4	Акупиан О.С. Экономика труда: учебное пособие для студентов по направлению подготовки 38.03.01 Экономика. — Белгород: изд-во Белгородский ГАУ им. В.Я. Горина, 2017 — 117 с. / — Текст : электронный // Лань : электронно-библиотечная система. — URL: https://e.lanbook.com/book/83902 (дата обращения: 20.02.2023).	электронный ресурс

6.1.2. Дополнительная литература

№ п/п	Автор, название, место издания, изд-во, год издания, количество страниц
	Алиев, И. М. Экономика труда : учебник и практикум для вузов / И. М. Алиев, Н. А. Горелов, Л. О. Ильина. — 4-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2022. — 486 с.
1.	Экономика труда: практикум для студентов специальности 1-27-01-01 «Экономика и организация производства» / Т.Ф. Манцорова, И.Э. Василевская — Текст : электронный // Лань : электронно-библиотечная система. — URL: https://reader.lanbook.com/book/247832/preview#3 (дата обращения: 23.03.2023).
2.	И.В. Козел, А.Р. Байчорова Экономика труда : курс лекций : в ч. 1 / Козел И.В., Байчорова А.Р. — Ставрополь: АГРУС, 2013. — Ч.1. — 136 с. // Лань : электронно-библиотечная система. — URL: https://e.lanbook.com/book/61111/preview#2 (дата обращения: 21.04.2023).
3.	И.В. Козел, А.Р. Байчорова Экономика труда : курс лекций : в ч. 1 / Козел И.В., Байчорова А.Р. — Ставрополь: АГРУС, 2013. — Ч.2. — 136 с. // Лань : электронно-

	библиотечная система. — URL: https://e.lanbook.com/book/ 61112/preview#2 (дата обращения: 19.01.2023).
--	---

6.1.3. Периодические издания

Периодические издания при изучении дисциплины не предусмотрены.

6.1.4. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

№п/п	Автор, название, место издания, изд-во, год издания, количество страниц
1.	Фисенко Л.Е. Методические указания для практических занятий по дисциплине «Экономика труда» для студентов по специальности 38.03.01 Экономика/ Л.Е. Фисенко – Луганск: ГОУ ЛНР ЛНАУ, 2020. – 34 с. — [Электронный ресурс].
2.	Фисенко Л.Е. Методические указания для самостоятельной работы по дисциплине «Экономика труда» для студентов по специальности 38.03.01 Экономика/ Л.Е. Фисенко – Луганск: ГОУ ЛНР ЛНАУ, 2020. – 56 с. — [Электронный ресурс].
3.	Фисенко Л.Е. Опорный конспект лекций по дисциплине «Экономика труда» для студентов очного, заочного и дистанционного обучения по направлению подготовки 38.03.01 Экономика / Л.Е. Фисенко– Луганск: ГОУ ВО ЛНР ЛГАУ, 2022. – 91 с. — [Электронный ресурс].

6.2. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» (далее - сеть «Интернет»), необходимых для освоения дисциплины

№п/п	Название интернет-ресурса, адрес и режим доступа
1.	Википедия – свободная энциклопедия. [Электронный ресурс]. URL: https://ru.wikipedia.org/wiki (дата обращения: 20.01.2023).
2.	Электронная библиотека студента «КнигаФонд» [Электронный ресурс]– режим доступа: http://www.knigafund.ru/ (дата обращения: 20.01.2023).
3.	Научная электронная библиотека eLIBRARY.RU[Электронный ресурс]– режим доступа: https://elibrary.ru/defaultx.asp? (дата обращения: (23.03.2023).
4.	Официальный сайт Международной организации труда. [Электронный ресурс]– режим доступа: https://www.ilo.org/global/lang--en/index.htm (дата обращения: 23.03.2023).

6.3. Средства обеспечения освоения дисциплины

6.3.1. Компьютерные обучающие и контролирующие программы

№ п/п	Вид учебного занятия	Наименование программного обеспечения	Функция программного обеспечения		
			контроль	моделирующая	обучающая
1	Лекционные, практические	Система дистанционного обучения Moodle	+	+	+

6.3.2. Аудио- и видеопособия

Аудио- и видеопособия не предусмотрены.

6.3.3. Компьютерные презентации учебных курсов

Компьютерные презентации учебных курсов не предусмотрены.

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

№ п/п	Наименование оборудованных учебных кабинетов, объектов для проведения занятий	Перечень основного оборудования, приборов и материалов
1.	Г-432 – учебная аудитория для проведения лекционных, практических и семинарских занятий, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля, промежуточной аттестации, самостоятельной работы, учебной практики, подготовки и проведения государственной итоговой аттестации	Стол парта – 15 шт., стол 2-х тумб. – 1 шт., стулья учен. – 31 шт., доска – 1 шт., трибуна – 1 шт., шкаф книжный – 1 шт., облучатель рециркулятор – 1 шт.
2.	Г-401-а – аудитория для самостоятельной работы и индивидуальных консультаций	Стол комп. – 1 шт., стол 2 тумб.– 1 шт., стол аудит. – 1 шт., стол журн. – 1 шт., стул п/мягк.– 7 шт., шкаф для док.– 2 шт., принтер – 2 шт., компьютер – 2 шт.

8. Междисциплинарные связи

Протокол

согласования рабочей программы с другими дисциплинами

Наименование дисциплины, с которой проводилось согласование	Кафедра, с которой проводилось согласование	Предложения об изменениях в рабочей программе. Заключение об итогах согласования
Аграрная экономика	Кафедра Аграрной экономики, управления и права	согласовано
«Лидерство и формирование команды»	Кафедра экономики предприятия и управления трудовыми ресурсами в АПК	согласовано
«Управление в АПК»	Кафедра Аграрной экономики, управления и права	согласовано
«Управление персоналом»	Кафедра экономики предприятия и управления трудовыми ресурсами в АПК	согласовано

Приложение 1

Лист изменений рабочей программы

[illegible]

Приложение 2

Лист периодических проверок рабочей программы

[illegible]

Министерство сельского хозяйства Российской Федерации

ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«ЛУГАНСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ АГРАРНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ
ИМЕНИ К.Е. ВОРОШИЛОВА»

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ
по дисциплине (модулю) «Экономика труда»

Специальность 38.05.01 Экономическая безопасность

Специализация «Экономико-правовое обеспечение экономической безопасности»

Уровень профессионального образования: специалитет

Год начала подготовки: 2023

**1. ПЕРЕЧЕНЬ КОМПЕТЕНЦИЙ, СООТНЕСЕННЫХ С ИНДИКАТОРАМИ ДОСТИЖЕНИЯ КОМПЕТЕНЦИЙ, С УКАЗАНИЕМ ЭТАПОВ ИХ
ФОРМИРОВАНИЯ В ПРОЦЕССЕ ОСВОЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ**

Код контролируемой компетенции	Формулировка контролируемой компетенции	Индикаторы достижения компетенции	Этап (уровень) освоения компетенции	Планируемые результаты обучения	Наименование модулей и (или) разделов дисциплины	Наименование оценочного средства	
						Текущий контроль	Промежуточная аттестация
ПК-5	Способен реализовывать функции планирования, координирования и нормативного обеспечения интегрированной комплексной деятельности подразделений по управлению рисками в соответствии со стратегическими целями организации	ПК-5.1. Определяет цели и задачи подразделения в соответствии со стратегическими целями организации на основании корпоративных, нормативных документов по управлению рисками и требованиями высшего руководства	Первый этап (пороговый уровень)	Знать: цели и задачи управления рисками и требования высшего руководства.	Раздел 1. Основы функционирования рынка труда	Тесты закрытого типа	зачет
			Второй этап (продвинутый уровень)	Уметь: определять цели и задачи управления рисками и требования высшего руководства.	Раздел 2. Экономика труда предприятия	Тесты открытого типа (вопросы для опроса)	зачет
			Третий этап (высокий уровень)	Владеть: практическими навыками определения целей и задач управления рисками	Раздел 1. Основы функционирования рынка труда Раздел 2. Экономика труда предприятия	Практические задания	зачет
		ПК-5.2. Формирует оперативный и тактический план работ подразделения и определяет требования, задачи и планирование	Первый этап (пороговый уровень)	Знать: план работы подразделения.	Раздел 2. Экономика труда предприятия	Тесты закрытого типа	зачет
			Второй этап (продвинутый уровень)	Уметь: формировать план работы подразделения.	Раздел 2. Экономика труда предприятия	Тесты открытого типа (вопросы для опроса)	зачет

Код контролируемой	Формулировка контролируемой	Индикаторы достижения деятельности сотрудников подразделения, координирует их работу	Этап (уровень)	Планируемые результаты обучения	Наименование модулей и (или) разделов дисциплины	Наименование оценочного средства	
			Третий этап (высокий уровень)	Владеть: практическими навыками формирования плана работы подразделения.	Раздел 2. Экономика труда предприятия	Практические задания	зачет
ПК-6	Способен контролировать эффективность работы сотрудников и подразделений в сфере управления рисками	ПК-6.1. Определяет процедуры контроля деятельности работников и подразделения (выполнение работ и должностных обязанностей работниками подразделения) осуществляет контроль соблюдения работниками корпоративных правил и норм работы в организации	Первый этап (пороговый уровень)	Знать: процедуры контроля деятельности работников и подразделения;	Раздел 1. Основы функционирования рынка труда Раздел 2. Экономика труда предприятия	Тесты закрытого типа	Зачет
			Второй этап (продвинутый уровень)	Уметь: выполнять анализ, моделирование и обоснование эффективности деятельности компании по обучению и развитию персонала;	Раздел 1. Основы функционирования рынка труда Раздел 2. Экономика труда предприятия	Тесты открытого типа (вопросы для опроса)	Зачет
			Третий этап (высокий уровень)	Владеть: методами определения потребности в обучении и развитии персонала на организационном и индивидуальном уровнях; навыками разработки процессов программ и мероприятий в области обучения и развития персонала	Раздел 1. Основы функционирования рынка труда Раздел 2. Экономика труда предприятия	Практические задания	Зачет

Код контро- лируемой	Формулировка контролируемой	Индикаторы достижения	Этап (уровень)	Планируемые результаты обучения	Наименование модулей и (или) разделов дисциплины	Наименование оценочного средства	
		ПК-6.2. Разрабатывает и реализует меры по изменению процедур контроля деятельности работников и подразделения для повышения эффективности работы работников и подразделений	Первый этап (пороговый уровень)	Знать: процедуры контроля деятельности работников и подразделения	Раздел 2. Экономика труда предприятия	Тесты закрытого типа	Зачет
			Второй этап (продвину- тый уровень)	Уметь: разрабатывать и реализовывать меры по изменению процедур контроля деятельности работников и подразделения для повышения эффективности работы работников и подразделений	Раздел 2. Экономика труда предприятия	Тесты открытого типа (вопросы для опроса)	Зачет
			Третий этап (высокий уровень)	Владеть: формированием решений в рамках подразделений	Раздел 2. Экономика труда предприятия	Практически е задания	Зачет

2. ОПИСАНИЕ ПОКАЗАТЕЛЕЙ И КРИТЕРИЕВ ОЦЕНИВАНИЯ КОМПЕТЕНЦИЙ, ОПИСАНИЕ ШКАЛ ОЦЕНИВАНИЯ

№ п/п	Наименование оценочного средства	Краткая характеристика оценочного средства	Представление оценочного средства в фонде	Критерии оценивания	Шкала оценивания
1.	Тест	Система стандартизированных заданий, позволяющая измерить уровень знаний.	Тестовые задания	В тесте выполнено 90-100% заданий	Оценка «Отлично» (5)
				В тесте выполнено более 75-89% заданий	Оценка «Хорошо» (4)
				В тесте выполнено 60-74% заданий	Оценка «Удовлетворительно» (3)
				В тесте выполнено менее 60% заданий	Оценка «Неудовлетворительно» (2)
				Большая часть определений не представлена, либо представлена с грубыми ошибками.	Оценка «Неудовлетворительно» (2)
2.	Опрос	Форма работы, которая позволяет оценить кругозор, умение логически построить ответ, умение продемонстрировать монологическую речь и иные коммуникативные навыки. Устный опрос обладает большими возможностями воспитательного воздействия, создавая условия для неформального общения.	Вопросы к опросу	Продemonстрированы предполагаемые ответы; правильно использован алгоритм обоснований во время рассуждений; есть логика рассуждений.	Оценка «Отлично» (5)
				Продemonстрированы предполагаемые ответы; есть логика рассуждений, но неточно использован алгоритм обоснований во время рассуждений и не все ответы полные.	Оценка «Хорошо» (4)
				Продemonстрированы предполагаемые ответы, но неправильно использован алгоритм обоснований во время рассуждений; отсутствует логика рассуждений; ответы не полные.	Оценка «Удовлетворительно» (3)
				Ответы не представлены.	Оценка «Неудовлетворительно» (2)
				Продemonстрировано владение профессионально-понятийным аппаратом, при применении методов и методик дисциплины незначительные неточности, показаны способности самостоятельного мышления, творческой активности. Задание выполнено в полном объеме, но с некоторыми неточностями.	Оценка «Хорошо» (4)
				Продemonстрировано владение профессионально-понятийным аппаратом на	Оценка «Удовлетворительно» (3)

№ п/п	Наименование оценочного средства	Краткая характеристика оценочного средства	Представление оценочного средства в фонде	Критерии оценивания	Шкала оценивания
				низком уровне; допускаются ошибки при применении методов и методик дисциплины. Задание выполнено не полностью.	
				Не продемонстрировано владение профессионально-понятийным аппаратом, методами и методиками дисциплины. Задание не выполнено.	Оценка «Неудовлетворительно» (2)
3.	Практические задания	Направлено на овладение методами и методиками изучаемой дисциплины. Для решения предлагается решить конкретное задание (ситуацию) без применения математических расчетов.	Практические задания	Продemonстрировано свободное владение профессионально-понятийным аппаратом, владение методами и методиками дисциплины. Показаны способности самостоятельного мышления, творческой активности. Задание выполнено в полном объеме.	Оценка «Отлично» (5)
				Продemonстрировано владение профессионально-понятийным аппаратом, при применении методов и методик дисциплины незначительные неточности, показаны способности самостоятельного мышления, творческой активности. Задание выполнено в полном объеме, но с некоторыми неточностями.	Оценка «Хорошо» (4)
				Продemonстрировано владение профессионально-понятийным аппаратом на низком уровне; допускаются ошибки при применении методов и методик дисциплины. Задание выполнено не полностью.	Оценка «Удовлетворительно» (3)
				Не продемонстрировано владение профессионально-понятийным аппаратом, методами и методиками дисциплины. Задание не выполнено.	Оценка «Неудовлетворительно» (2)
4	Зачет	Зачет выставляется в результате подведения итогов текущего контроля. Зачет в форме итогового контроля проводится для обучающихся, которые не справились	Вопросы к зачету	Показано знание теории вопроса, понятийного аппарата; умение содержательно излагать суть вопроса; владение навыками аргументации и анализа фактов, явлений, процессов в их взаимосвязи. Выставляется	«Зачтено»

№ п/п	Наименование оценочного средства	Краткая характеристика оценочного средства	Представление оценочного средства в фонде	Критерии оценивания	Шкала оценивания
		с частью заданий текущего контроля.		обучающемуся, который освоил не менее 60% программного материала дисциплины.	
				Знание понятийного аппарата, теории вопроса, не продемонстрировано; умение анализировать учебный материал не продемонстрировано; владение аналитическим способом изложения вопроса и владение навыками аргументации не продемонстрировано. Обучающийся освоил менее 60% программного материала дисциплины.	«Не зачтено»
5	Зачет	Зачет выставляется в результате подведения итогов текущего контроля. Зачет в форме итогового контроля проводится для обучающихся, которые не справились с частью заданий текущего контроля.	Тестовые задания к зачету	В тесте выполнено 60-100% заданий	«Зачтено»
				В тесте выполнено менее 60% заданий	«Не зачтено»

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

Оценочные средства для проведения текущего контроля

Текущий контроль осуществляется преподавателем дисциплины при проведении занятий в форме тестовых заданий, устного опроса и практических заданий.

ПК-5.1. Определяет цели и задачи подразделения в соответствии со стратегическими целями организации на основании корпоративных, нормативных документов по управлению рисками и требованиями вышестоящего руководства

Первый этап (пороговой уровень) – показывает сформированность показателя компетенции знать: цели и задачи управления рисками и требования вышестоящего руководства.

Тестовые задания закрытого типа

1. Объектом изучения дисциплины «Экономика труда» является: (выберите один вариант ответа)

- а) труд как основа процесса производства материальных и духовных благ
- б) работники предприятия

- в) заработная плата
- г) социально-экономические отношения в обществе

2. Справедливо утверждение: «Труд – это: (выберите один вариант ответа)

- а) процесс перемещения предметов в пространстве, имеющий векторную направленность
- б) сознательная, целенаправленная, целесообразная и полезная (легитимная и востребованная) деятельность человека по получению или созданию жизненных (материальных и нематериальных) благ для удовлетворения личных и (или) общественных потребностей
- в) прежде всего процесс, совершающийся между человеком и природой, процесс, в котором человек своей собственной деятельностью опосредует, регулирует и контролирует обмен веществ между собой и природой
- г) целенаправленная деятельность человека

3. Необходимость изучения экономики труда определяется ...(выберите один вариант ответа)

- а) развитием комплекса общественных наук
- б) обоснованием эффективности экономики
- в) повышением эффективности управленческого труда
- г) ходом общественно-экономического развития

4. Основными критериями, отличающими трудовую деятельность, от нетрудовой, выступают: (выберите один вариант ответа)

- а) создание и наращивание материальных, духовных, бытовых благ
- б) целенаправленная деятельность
- в) востребованность деятельности
- г) экономическая направленность

5. К средствам труда относятся: (выберите один вариант ответа)

- а) орудия труда
- б) рабочее место
- в) режим работы
- г) орудия труда и рабочее место

Ключи

1.	а
2.	б
3.	в
4.	а
5.	г

6. Прочитайте текст и установите соответствие

Соотнесите виды безработицы с их обозначением

<i>Виды безработицы</i>	<i>Обозначение</i>
1. Сезонная	а) Безработица, вызванная неудовлетворенностью содержанием и условиями труда
2. Циклическая	б) вынужденная безработица, возникающая в условиях экономического спада, нехватки совокупного спроса, отсутствия достаточного количества рабочих мест для всех желающих работать
3. Фрикционная	в) это безработица, возникающая по причине сокращения занятых на производстве или в сфере оказания услуг вследствие внедрения

	новых технологий, связанных с процессами механизации, автоматизации, роботизации.
4.Технологическая	г) это вид безработицы, обусловленный тем, что часть отраслей экономики сильно зависит от природных условий.

Запишите в таблицу выбранные буквы под соответствующими цифрами

1	2	3	4
г	б	а	в

Второй этап (продвинутый уровень) – показывает сформированность показателя компетенции «уметь»: определять цели и задачи управления рисками и требования вышестоящего руководства.

Задания открытого типа (вопросы для опроса):

1. Какими условиями характеризуется труд в современных условиях?
2. Что является целями трудовой деятельности?
3. Что представляет собой процесс принятия решений?
4. Какими особенностями обладают процессы принятия решений в звеньях иерархических систем управления организациями?
5. Повседневное трудовое поведение характеризуется тремя укрупненными элементами мотивационного ядра.

Ключи

1.	Возрастанием интеллектуального потенциала процесса труда; увеличением доли овеществлённой части трудовых затрат; возрастанием значения социального аспекта процесса труда; созданием благоприятного микроклимата.
2.	Производство потребительских товаров и услуг или средств, необходимых для их производства; производство энергии, средств информации, идеологических продуктов, а также продукты управленческих и организационных технологий; получение максимальной прибыли; удовлетворение потребностей потребителей.
3.	Это процесс и результат выбора цели и способов ее достижения. Принятие решений является творческим процессом, предполагающим осознание проблемы, формулирование цели, формирование вариантов действия и выбор лучшего.
4.	Большинство решений принимается в ситуациях, ранее не встречавшихся, поскольку совпадение ситуаций в политической, социальной или экономической области – событие маловероятное; выбор вариантов решений происходит, как правило, в условиях высокой степени неопределенности, т.е. при недостаточности информации о ситуации и тенденциях ее развития, а также при неясных представлениях обо всех последствиях принимаемого решения; решения, обычно наиболее ответственные, принимаются в условиях жесткого ограничения во времени; на содержание решений существенно влияют личные качества и интересы людей, принимающих решение, при этом интересы различных звеньев
5.	Мотивы обеспеченности, мотивы призвания и мотивы престижа

Третий этап (высокий уровень) – показывает сформированность показателя компетенции «владеть»: практическими навыками определения целей и задач управления рисками.

Практические задания:

1. 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. По балансу трудовых ресурсов области население в трудоспособном возрасте составляет 3618 тыс. чел., работающих лиц старших возрастов - 180 тыс. чел., работающих подростков - 12 тыс. чел. Ожидаемое выбытие из числа работающих (по разным причинам) - 210 тыс. чел., пополнение за счет демобилизованных и уволенных из ВС и ранее незанятого населения - 156 тыс. человек. Объем продукции в области возрастет по плану на 2,1% при росте производительности труда - на 2,5%. Определить численность трудовых ресурсов на плановый год и избыток (или недостаток) трудовых ресурсов.

3. Определите темпы изменения численности персонала, если численность персонала организации в 2020 г. составляла 144 чел. В 2021г. численность увеличилась до 190 чел. В 2022г. она составила 196 чел., а в 2023г. - 192 чел.

4. Среднесписочное число работающих на предприятии за отчетный год 4 тыс. человек, в том числе рабочих – 3400, служащих – 600 человек. За истекший год было принято на работу 800 человек, в том числе рабочих – 760, служащих – 40 человек. За тот же год уволено 900 человек, в том числе рабочих – 850, служащих – 50 человек. Определить: оборот кадров по приему; оборот кадров по выбытию; общий оборот кадров.

2. Определите выработку продукции на одного работающего в натуральном и денежном вариантах на основе следующих данных: годовой объем выпуска продукции предприятия – 200 тыс. шт.; годовой объем валовой продукции – 2 млн руб.; среднесписочное число работающих на предприятии – 500 человек.

Ключи

1.	Решение: 1) оперативное время: $T_{оп} = T_o + T_v$, где T_o - время основной работы, T_v - время вспомогательной работы: $T_{оп} = 12 + 6 = 18$ мин.; 2) норма штучного времени: $T_{шт} = T_{оп} \cdot (1 + K/100)$, где K - норматив времени на отдых, личные надобности и обслуживание рабочего места; $T_{шт} = 18 \cdot (1 + 5/100) = 18,9$ мин.; 3) норма штучно-калькуляционного времени: $T_{шк} = T_{шт} + T_{пз}/n$, где $T_{пз}$ - подготовительно-заключительное время; n - количество операций; $T_{шк} = 18,9 + 13/20 = 19,55$ мин.; 4) норма выработки на восьмичасовую смену: $N_{выр} = T_{см}/T_{шт}$, где $T_{см}$ - продолжительность смены; $N_{выр} = 480/19,55 = 25$ операций. Ответ: норма штучного времени – 18,9 мин. на операцию; норма штучно-калькуляционного времени – 19,55 мин. на операцию; норма выработки на 8-часовую смену – 25 операций.
2.	Решение: Численность трудовых ресурсов определяется по формуле $ТР = НТВ - Итв - Лп + П + Рд + Рп$, где $НТВ$ - численность населения в трудоспособном возрасте; $Итв$ - количество инвалидов в трудоспособном возрасте; $Лп$ - число льготных пенсионеров в трудоспособном возрасте; $П$ - работающие подростки в возрасте 14-15 лет; $Рд$ - работающие инвалиды I и II групп в трудоспособном возрасте; $Рп$ - работающее население в возрасте старше трудоспособного. Численность трудовых ресурсов в текущем году: $ТР = 3618 + 180 + 12 = 3810$ тыс. чел. Численность трудовых ресурсов в плановом году: $ТР = 3810 - 210 + 156 = 3756$ тыс. чел. С учётом того, что численность трудовых ресурсов равна отношению объёма продукции к производительности труда, изменение трудовых ресурсов составит $1,021/1,025 = 0,996$ раз или -0,4%, а потребность в трудовых ресурсах $3810 \cdot 0,996 = 3795$ тыс. чел. Ответ: наблюдается недостаток трудовых ресурсов, равный $3795 - 3756 = 39$ тыс. чел.
3.	Решение: Среднесписочная численность персонала определяется по формуле средней арифметической взвешенной, вес - длительность периода с постоянной списочной численностью персонала: $9046 / 30 \text{ чел.} = 301,5 \text{ чел.}$ Ответ: Средняя списочная численность персонала составила за апрель 301,5 чел.

4.	Решение: Средний оборот по приему на работу всех работающих: $K_{об.прин.} = Ч_{принятых} / Ч_{среднесписоч} = 800 / 4000 = 0,2$ 2) Оборот по выбытию работников в среднем по предприятию $K_{об.выб.ит.} = Ч_{уволен.} / Ч_{среднесписоч} = 900 / 4000 = 0,225$ 3) Коэффициент общего оборота характеризуется отношением суммарного числа принятых и выбывших к среднесписочному числу работников: $K_{об} = (K_{об.прин.} + K_{об.увол.}) / Ч_{среднесписоч} = (800 + 900) / 4000 = 0,425$ Ответ: $K_{об.прин.} = 0,2$, $K_{об.выб.ит.} = 0,225$, $K_{об.} = 0,425$
5.	Решение: Выработка на одного работающего в натуральном выражении $B = \frac{V}{ППП} = 200000 / 500 = 400 \text{ шт.}$; $B = \frac{V}{ППП} = 2000000 / 500 = 4000 \text{ руб.}$ в денежном выражении Ответ: Выработка продукции на одного работающего 4000 руб.

ПК-5.2. Формирует оперативный и тактический план работ подразделения и определяет требования, задачи и планирование деятельности сотрудников подразделения, координирует их работу

Первый этап (пороговой уровень) – показывает сформированность показателя компетенции знать: план работы подразделения.

Тестовые задания закрытого типа

1. Если предметы труда образуют материальную основу продукта, то они называются: (выберите один вариант ответа)

- а) дополнительными материалами
- б) основными материалами
- в) вспомогательными материалами
- г) основными средствами

2. Целями трудовой деятельности могут быть: (выберите один вариант ответа)

- а) производство потребительских товаров и услуг или средств, необходимых для их производства
- б) производство энергии, средств информации, идеологических продуктов, а также продукты управленческих и организационных технологий
- в) получение максимальной прибыли
- г) удовлетворение потребностей потребителей

3. Возникающее в сознании работника внутреннее побуждение к трудовому поведению называется...(выберите один вариант ответа)

- а) потребность
- б) желание
- в) мотив
- г) стимул

4. Мотивация –это...(выберите один вариант ответа)

- а) побуждение к действию
- б) способность человека деятельно удовлетворять свои потребности
- в) ощущение недовольства чем-либо, материального или духовного

г) побуждение к действию и способность человека деятельно удовлетворять свои потребности

5. Побуждение к действию, способность человека деятельно удовлетворять свои потребности называется...(выберите один вариант ответа)

- а) потребность
- б) желание
- в) мотив
- г) мотивация

Ключи

1.	а
2.	б
3.	в
4.	г
5.	г

6. Прочитайте текст и установите соответствие следующих понятий:
Соотнесите термины с их формулировкой

<i>Термин</i>	<i>Формулировка</i>
1. Мотивация	а) результат проявления волевой силы души; внутреннее стремление к чему-либо, осуществлению чего-либо осмысленное переживание потребности
2. Мотив	б) внутреннее состояние психологического или функционального ощущения недостаточности чего-либо, проявляется в зависимости от ситуационных факторов
3. Желание	в) побуждение к действию, способность человека деятельно удовлетворять свои потребности
4. Потребность	г) возникающее в сознании работника внутреннее побуждение к трудовому поведению называется

Запишите в таблицу выбранные буквы под соответствующими цифрами

1	2	3	4
в	г	а	б

Второй этап (продвинутый уровень) – показывает сформированность показателя компетенции «уметь»: формировать план работы подразделения.

Задания закрытого типа (вопросы для опроса):

1. Что выступает основными критериями, отличающими трудовую деятельность от нетрудовой
2. На чем базируется внутренняя и внешняя мотивация
3. Что такое потребность
4. Определите классификацию по уровню сложности на биологические, социальные и духовные
5. Что включает в себя процесс труда?

Ключи:

1.	Создание и наращивание материальных, духовных, бытовых благ; целенаправленная деятельность; востребованность деятельности;
2.	Внутренняя. Мотивация базируется на содержании деятельности, связана с конкретным её объектом и формируется в самом человеке. В этом виде

	мотивации используются личные цели, особенности конкретного индивида. Мотиватором здесь выступают его персональные устремления, интересы, а также удовольствие от процесса деятельности и удовлетворённость проделанной работой. Внешняя мотивация основана на внешних стимулах: получении материального вознаграждения, признании заслуг, либо, наоборот, на ограничениях, желании избежать проблемных ситуаций, неизбежного наказания.
3.	Внутреннее состояние психологического или функционального ощущения недостаточности чего-либо, проявляется в зависимости от ситуационных факторов.
4.	К биологическим можно отнести стремление человека поддерживать своё существование (потребность в пище, одежде, сне, безопасности, сексуальном удовлетворении, в экономии сил и пр.). К социальным потребностям относится потребность человека к общению, к популярности, к господству над другими людьми, к принадлежности к определённой группе, в лидерстве и признании. Духовные потребности человека — это потребность познать окружающий мир и себя самого, стремление к самосовершенствованию и самореализации, в познании смысла своего существования.
5.	Человека, предметы труда, средства труда.

Третий этап (высокий уровень) – показывает сформированность показателя компетенции «владеть»: практическими навыками определения целей и задач управления рисками

Практические задания:

1. Определите трудоемкость (Те) единицы продукции по плану и фактически, а также рост производительности труда на основе следующих данных: 1) трудоемкость товарной продукции по плану (Тз) – 30 тыс. нормочасов; 2) плановый объем выпуска в натуральном выражении (V) – 200 шт.; 3) фактическая трудоемкость товарной продукции – 26 тыс. нормочасов; 4) фактический объем выпуска – 220 шт.

2. Рабочий на предприятии сделал за день 42 изделия. Расценка за изделие 80 руб. Вычислите заработок рабочего за день.

3. Рабочий-сдельщик заготовил 200 кг вторичного сырья (расценка за 1 т — 2000 руб.). Кроме того, им было реализовано товара на сумму 12500 руб. (премия от суммы продаж составляет 2%). Определите полный заработок рабочего.

4. Бухгалтер имеет оклад 22000 руб. В марте он шесть рабочих дней провел в отпуске при общей длительности рабочего месяца 22 дня. Найдите заработок бухгалтера за проработанное время.

5. Определить выполнение норм выработки по трудоемкости и выработке, если изготовлено за смену 140 деталей при норме выработки 130 деталей, на изготовление партии по нормам требуется 53 чел.-час., а затрачено 57 чел.-час.

Ключи

1.	Решение: Трудоемкость одного изделия по плану: $(30\ 000 / 250) = 150$ нормочасов. Трудоемкость одного изделия фактическая: $(26\ 000 / 220) = 118,2$ нормочасов. Уровень фактической производительности труда составил $(150 / 118,2) \times 100 = 126,9\%$, т.е. производительность труда выросла на 26,9%. Фактическая трудоемкость по сравнению с плановой составила $(118,2 / 150) \times 100 = 78,8\%$, т.е. была на 21,2% ниже плановой. Ответ: Те по плану = 150 нормочасов Те факт = 118,2 нормочасов, производительности труда = 126,9%, производительность труда выросла на 26,9%.
2.	Ответ: Заработок рабочего-сдельщика за день составит:

	80 руб. $\times$ 42 = 3360 руб.
3.	Решение: Основная заработная плата рабочего: $2000 \text{ руб./т} \times 2 \text{ т} = 4000 \text{ руб.}$ Сумма премии за реализацию товара: $12500 \text{ руб.} \times 2\%/100\% = 250 \text{ руб.}$ К основной заработной плате за заготовку вторичного сырья прибавим сумму премии и получим полный заработок: $4000 + 250 = 4250 \text{ руб.}$ Ответ: полный заработок рабочего составил 4250 руб.
4.	Решение: Сумма оклада за один день: $22000/22 = 1000 \text{ руб.}$ Заработок за проработанное время: $1000 \times (22 - 6) = 16\,000 \text{ руб.}$ Ответ: заработок бухгалтера за проработанное время составил 16 000 руб.
5.	Решение: Выработка это количество продукции, произведенной в единицу времени, то выполнение норм выработки определяется: $140 / 130 \times 100 = 107,7 \%$, Трудоемкость это затраты рабочего времени на производство единицы продукции, выполнение норм по трудоемкости определяется: $57 / 53 \times 100 = 107,5 \%$ Ответ: выполнение норм выработки= 107,7 %, выполнение норм по трудоемкости = 107,5 %

1.

ПК-6.1. Определяет процедуры контроля деятельности работников и подразделения (выполнение работ и должностных обязанностей работниками подразделения), осуществляет контроль соблюдения работниками корпоративных правил и норм работы в организации.

Первый этап (пороговой уровень) – показывает сформированность показателя компетенции «знать»: процедуры контроля деятельности работников и подразделения.

Тестовые задания закрытого типа

1. Расходы на приобретение набора потребительских товаров и услуг для удовлетворения основных физиологических и социальных потребностей человека, семьи:(выберите один вариант ответа)

- а) минимальный потребительский бюджет
- б) денежное пособие
- в) жизнеобеспечение населения
- г) семейный бюджет

2.При этой системе заработная плата начисляется исходя из объёма выполненной работы с использованием твёрдых сдельных расценок, установленных с учётом квалификации работника:(выберите один вариант ответа)

- а) аккордная
- б) прямая сдельная
- в) повременная
- г) оклад

3. Гарантируемый федеральным законом размер месячной заработной платы за труд неквалифицированного работника, полностью отработавшего норму рабочего времени при выполнении простых работ в нормальных условиях труда: (выберите один вариант ответа)

- а) общие доходы работника

- б) средняя заработная плата
- в) минимальная заработная плата
- г) должностной оклад

4. Совокупность действий осуществляемых исполнителем по созданию какого-либо изделия или его части: (выберите один вариант ответа)

- а) трудовой процесс
- б) трудовое движение
- в) трудовое действие
- г) трудовая операция

5. Вознаграждение, которое работодатель обязан выплачивать работнику в соответствии с условиями трудового договора и требованиями трудового законодательства: (выберите один вариант ответа)

- а) рыночный доход
- б) денежные выплаты
- в) заработная плата
- г) материальная помощь

Ключи:

1.	а
2.	б
3.	в
4.	а
5.	в

6. Прочитайте текст и установите соответствие следующих понятий:
Соотнесите термины с их формулировкой

<i>Термин</i>	<i>Формулировка</i>
1. Мотивация	а) результат проявления волевой силы души; внутреннее стремление к чему-либо, осуществлению чего-либо осмысленное переживание потребности
2. Мотив	б) внутреннее состояние психологического или функционального ощущения недостаточности чего-либо, проявляется в зависимости от ситуационных факторов
3. Желание	в) побуждение к действию, способность человека деятельно удовлетворять свои потребности
4. Потребность	г) возникающее в сознании работника внутреннее побуждение к трудовому поведению называется

Запишите в таблицу выбранные буквы под соответствующими цифрами

1	2	3	4
в	г	а	б

Второй этап (продвинутый уровень) – показывает сформированность показателя компетенции «уметь»: выполнять анализ, моделирование и обоснование эффективности деятельности компании по обучению и развитию персонала.

Задания открытого типа (вопросы для опроса):

1. Как рассчитывается коэффициент прибытия населения.
2. Что представляет собой вертикальное замещение?
3. Что такое социальное партнерство?

4. Что представляет собой категория кадры?

5. Рациональная занятость это:

Ключи:

1.	Отношение числа прибывших за год к среднегодовой численности населения
2.	Выполнение определенной профессиональной функции представителями одной специальности, имеющими различный уровень квалификации
3.	Система взаимоотношений между работодателями, государственными органами и представителями наемных работников, опирающаяся на переговоры, поиск взаимоприемлемых решений в регулировании трудовых и иных социально-экономических отношений
4.	Штатный состав квалифицированных работников организаций, государственных учреждений, профессиональных, общественных и иных организаций
5.	Разновидность полной занятости, предполагающая качественное соответствие работников и рабочих мест, которые они занимают

Третий этап (высокий уровень) – показывает сформированность показателя компетенции «владеть»: методами определения потребности в обучении и развитии персонала на организационном и индивидуальном уровнях; навыками разработки процессов, программ и мероприятий в области обучения и развития персонала.

Практические задания

1. На производственном участке планируется за год выпуск: изделий А – в количестве 2000 шт., изделий В – в количестве 1500 шт. Труд организован индивидуально; технологический процесс изготовления каждого изделия состоит из девяти операций. Предполагается создание на данном участке комплексной бригады, при этом подготовительно-заключительное время, составляющие 10% нормы времени, полностью сокращается, уплотнение рабочего времени за счет совмещения операций составляет 15%. Эффективный фонд рабочего времени одного рабочего в год – 1800 ч. Определить: комплексную норму времени на единицу продукции.

2. Определите, как изменится число занятых работников, интенсивность труда, средний заработок рабочего и расход предпринимателя на упаковку одного изделия, если произойдет замена старой системы организации труда на новую (исходные данные приведены в таблице

Данные об упаковочном производстве	Старая система	Новая система
Число рабочих, занятых упаковкой производимой продукции	50	30
Средняя интенсивность труда одного рабочего, шт.	20	48
Средний заработок одного рабочего, ден. ед.	200	300

3. Номинальная заработная плата в стране в завершившемся году повысилась на 5,4%, а реальная – понизилась на 4,7%. Определите изменение уровня стоимости жизни.

4. За восемь лет заработная плата в стране повысилась на 25%, а стоимость жизни – на 60%. Определите изменение уровня реальной заработной платы. Что следует понимать под номинальной и реальной заработной платой?

5.Определить плановую численность промышленно-производственного персонала предприятия (ППП) и рабочих по данным таблицы:

Показатели	Отчет	План
Объем чистой продукции, тыс. ден. ед.	1740	1848
Численность ППП, чел.	2000	?
Удельный вес рабочих в общей численности, %	65	72
Рост производительности труда, %	-	111,0

Ключи:

1.	Решение: Определим комплексную норму времени на единицу продукции ($H_{к1}$) без учета сокращения затрат труда на изделие А: $H_{к1} (A) = 0,3+0,34+0,7+0,36+0,72+0,38+0,8+0,36+0,8 = 4,76$ нормо-часов Ответ: Комплексная норма времени на единицу продукции А – 4,76 нормо-часа; на единицу продукции В – 7,89 нормо-часа;
2.	Ответ: число занятых сократилось в 1,66 раза ($50 \div 30$). Интенсивность труда оставшихся рабочих увеличилась в 2,4 раза ($48 \div 20$); средний заработок рабочего возрос в 1,5 раза ($300 \div 200$); расход предпринимателя на упаковку одного изделия сократился с 10 ден. ед. ($200 \div 20$) до 6,23 ден. ед. ($300 \div 48$).
3.	Решение: Изменение стоимости жизни измеряется индексом цен на предметы потребления и услуги. Соотношение между реальной, номинальной заработной платой и стоимостью жизни определяется следующей формулой: $I(ЗП'_{р}) = I(ЗП'_{н}) \times 100 / I(ИЦ),$ $I(ЗП'_{н})$ – индекс номинальной заработной платы; $I(ЗП'_{р})$ – индекс реальной заработной платы; $I(ИЦ)$ – индекс цен на предметы потребления и услуги. Отсюда найдем: $I(ИЦ) = I(ЗП'_{н}) \times 100 / I(ЗП'_{р}).$ В нашем случае индекс номинальной заработной платы равен 105,4%, индекс реальной заработной платы 95,3. Ответ: индекс стоимости жизни равен: 110,5% ($105,4 \times 100 / 95,3$).
4.	Решение: Для определения изменения уровня реальной заработной платы определим ее индекс, который чуть больше 78% ($125 \times 100 / 160$). Ответ: Уровень реальной заработной платы снизился на 22%. Под номинальной заработной платой следует понимать тот номинальный доход (сумму денег), который получает наемный работник, тогда как реальная заработная плата определяется совокупностью потребительских благ, которые может приобрести наемный работник на свою номинальную заработную плату при установившихся ценах на потребительские блага.
5.	Решение: Производительность труда рассчитывается по формуле: $П = О / С_{р},$ где П – производительность труда, тыс. ден. ед./чел.; О – объем производства продукции, тыс. ден. ед.; $C_{р}$ - численность рабочих, чел. Преобразуем формулу, учитывая, что $C_{р} = C_{ППП} \times U_{р}$, где $C_{ППП}$ - численность промышленно-производственного персонала, чел.; $U_{р}$ - удельный вес рабочих в численности ППП. Используем приемы индексного анализа для решения: $I_{П} = I_{О} / (I_{C_{ППП}} \times I_{U_{р}}),$

	$I_{\text{ППП}} = I_0 / (I_{\text{П}} \times I_{\text{Ур}}) = (1848 / 1740) / (1,11 \times 72 / 65) = 1,000.$ Таким образом, плановая численность ППП не изменилась, следовательно, составит по плану 2000 чел. Численность рабочих по плану составит: $2000 \times 0,72 = 1440$ чел. Ответ: плановую численность промышленно-производственного персонала предприятия (ППП) = 1440 чел.
--	---

ПК-6.2. Разрабатывает и реализует меры по изменению процедур контроля деятельности работников и подразделения для повышения эффективности работы работников и подразделений.

Первый этап (пороговой уровень) – показывает сформированность показателя компетенции «знать»: процедуры контроля деятельности работников и подразделения.

Тестовые задания закрытого типа

1. Трудовой прием: (выберите один вариант ответа)

- а) однократное перемещение пальцев, рук, ног, туловища, головы из одного положения в другое при выполнении трудового действия
- б) законченная совокупность трудовых действий, производимых непрерывно и связанных между собой единым целевым назначением
- в) комплекс трудовых движений, производимых одним или несколькими рабочими органами человека для выполнения части приема
- г) однократное перемещение пальцев, рук, ног, комплекс трудовых движений

2. На отдельном рабочем месте решаются такие задачи организации труда, как: (выберите один вариант ответа)

- а) нормирование и оплата труда
- б) устранение экономических и социальных потерь
- в) внедрение наиболее прогрессивных рабочих приемов и рационализация трудовых операций
- г) организация рабочего места

3. Соглашение между работником и работодателем, в соответствии с которым работник обязуется лично выполнять работу по определённой должности, соответствующей его квалификации: (выберите один вариант ответа)

- а) трудовой договор
- б) докладная
- в) договор субаренды
- г) должностная инструкция

4. Тип социально-трудовых отношений, основанных на произволе, незаконном ограничении прав субъектов этих отношений: (выберите один вариант ответа)

- а) конкуренция
- б) субсидиарность
- в) дискриминация
- г) авторитаризм

5. Соответствие структуры рабочих мест по технико-технологическим признакам профессионально-квалификационной структуре работающих: (выберите один вариант ответа)

- а) квалификационная характеристика

- б) качественная сбалансированность рабочих мест и работников
- в) качественные характеристики персонала
- г) количественные характеристики персонала

Ключи

1.	б
2.	в
3.	а
4.	в
5.	б

6. Прочитайте текст и установите последовательность.

Установите последовательность этапов жизненного цикла товара:

- а) зарождение
- б) спад
- в) стабилизация
- г) рост

Ключ

	агвб
--	------

Второй этап (продвинутый уровень) – показывает сформированность показателя компетенции «уметь»: разрабатывать и реализовывать меры по изменению процедур контроля деятельности работников и подразделения для повышения эффективности работы работников и подразделений.

Задания открытого типа (вопросы для опроса):

1. Занятость населения в общественном производстве, характеризующаяся численностью занятых людей из числа экономически активного населения, установленной Росстатом в соответствии с методологией учета занятости МОТ – это занятость:

2. Модель рынка труда, характеризующаяся системой трудовых отношений, которые основываются на принципе «пожизненного найма» характерна для страны:

3. Что представляет собой норма времени?

4. Политика занятости, которая заключается в проведении мероприятий, направленных не на борьбу с безработицей, а на сглаживание негативных ее последствий называется:

5. Что представляет собой категория труд?

Ключи:

1.	Продуктивная
2.	Япония
3.	Количество рабочего времени, необходимого для изготовления единицы продукции или выполнения объема работ в конкретных организационно-технических условиях
4.	Пассивная
5.	Сознательная, целенаправленная, целесообразная и полезная деятельность человека по получению или созданию жизненных благ для удовлетворения личных и общественных потребностей

Третий этап (высокий уровень) – показывает сформированность показателя компетенции «владеть»: формированием решений в рамках подразделений.

Практические задания

1. 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
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.	
4. Численность промышленно-производственного персонала (ППП), чел.:	19
а) отчет	5224
б) план	5236

2. Один Ваш подчиненный по ошибке, связанной с недостаточным опытом, упустил крупную сделку. Другой аналогичную сделку заключил, при этом воспользовался предложенным поставщиком вознаграждением себе лично. В первом случае компания упустила существенную выгоду, во втором — получила значительную прибыль. Опишите Вашу реакцию и действия в первой и во второй ситуации.

3. В организации установлена пятидневная 40-часовая рабочая неделя, обеденный перерыв 45 минут, с понедельника по четверг сотрудники работают с 9:00 до 18:00 (8 часов 15 минут), в пятницу с 9:00 до 16:45 (7 часов). В целях соблюдения ст. 91 ТК РФ, работодатель обязан вести учет времени, фактически отработанного каждым работником. Планируем утвердить свой производственный календарь на 2023 год.

Может ли организация приказом утвердить свой производственный календарь со своей нормой часов на год (при условии соблюдения 40-часовой рабочей недели)?

4. В 2023 году мы рассматриваем изменение графика работы в одном из структурных подразделений производства. Планируется переход на сменный график работы с продолжительностью смены 11,25 часа. График предполагается следующий — две ночные смены подряд (с 20.00 до 08.00 с перерывом на обед), затем два дня выходных, далее две дневные смены подряд (с 08.00 до 20.00 с перерывом на обед), и опять два выходных.

При данном графике соблюдается требование ст. 110 ТК РФ к еженедельному отдыху (не менее 42 часов). Междусменный перерыв получается 12 часов.

Правильным ли будет такой график сменности?

5. В организации установлены пятидневная рабочая неделя с двумя выходными в субботу и воскресенье (40-часовая рабочая неделя, рабочий день 8 часов) и повременная оплата труда.

В связи с производственной необходимостью сотруднику на 3 месяца (сентябрь, октябрь, ноябрь 2023 г.) была установлена пятидневная рабочая неделя с двумя выходными в понедельник и вторник.

Подскажите, пожалуйста, как правильно перевести сотрудника на новый график работы и как рассчитать все выплаты (зарплату, переработки и работу в выходной день)?

Ключи:

1.	Решение: Производительность труда определяется как отношение объема товарной продукции к численности ППП. Фактически данный показатель составляет: $\text{Птр(ф)} = 56312 / 5224 = 10,779 \text{ тыс. ден. ед./чел.},$ по плану этот показатель равен: $\text{Птр(пл)} = 62800 / 5236 = 11,994 \text{ тыс. ден. ед./чел.}$ Запланированный прирост производительности труда на предприятии составляет: $11,994 \times 100 / 10,779 - 100 = +11,272\%.$ Планируемая среднегодовая заработная плата составляет: $\text{ЗП(пл)} = 62800 \times 0,19 / 5236 = 11932 / 5236 = 2,279 \text{ тыс. ден. ед.}$ Прирост среднегодовой заработной платы составляет: $\text{Тпр(ЗП)} = 2,279 \times 100 / 2,288 - 100 = -0,393\%.$ Ответ: при росте производительности труда на 11,272% запланировано снижение среднегодовой заработной платы на 0,393%.
2.	Ответ: Честность и четкая расстановка приоритетов в отношении недопустимости сомнительных действий сотрудников. Степень жесткости при оценке ошибки, склонность и умение обучать персонал. Безусловно, если ваш бизнес и корпоративная культура ориентированы на честность и порядочность, то второй сотрудник достоин наказания. В первом же случае все зависит от степени жесткости менеджмента, но главное — научить данного сотрудника и других, чтобы в будущем таких ситуаций не было или было меньше.
3.	Ответ: Организация не может утверждать свой производственный календарь со своей нормой часов в год при условии соблюдения 40-часовой рабочей недели, поскольку нормами действующего законодательства установлен единый порядок исчисления нормы рабочего времени на определенные календарные периоды (ч. 3 ст. 91 ТК РФ, Приказ Минздравсоцразвития РФ от 13.08.2009 N 588н "Об утверждении Порядка исчисления нормы рабочего времени на определенные календарные периоды времени (месяц, квартал, год) в зависимости от установленной продолжительности рабочего времени в неделю"). А вот режим рабочего времени в пределах 40-часовой рабочей недели установить организация может самостоятельно.
4.	Ответ: График сменности согласуется с представительным органом работников для учета мнения (ст. 103 ТК РФ). После проведения всех необходимых процедур документ утверждается руководителем организации. График сменности должен быть доведен до сведения работников не позднее чем за месяц до введения его в действие (ст. 103 ТК РФ).
5.	Решение: В данном случае необходимо прописать новый график в ПВТР (правила внутреннего трудового распорядка) и трудовом договоре. Если в трудовом договоре уже установлен иной график работы, то работодателю необходимо уведомить о предстоящих изменениях определенных сторонами условий трудового договора, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений работника в письменной форме не позднее, чем за два месяца, и внести изменения в трудовой договор. Ответ: рекомендуется сделать выходными днями воскресенье и понедельник, либо оформлять работу в воскресенье, как работу в выходной день, не забывая при этом об ограничении на сверхурочную работу в размере 120 часов в год.

Оценочные средства для проведения промежуточной аттестации
Промежуточная аттестация проводится в форме устного зачета.

Вопросы для зачета

1. Эволюция взглядов на категорию “труд”.
2. Социально-трудовые отношения как предмет научного экономического исследования.
3. Население как экономическая категория.
4. Виды населения.
5. Социально-экономическая характеристика трудовых ресурсов.
6. Виды трудовых ресурсов.
7. Характеристики воспроизводства населения.
8. Характеристика ресурсов для труда.
9. Особенности развития социально-трудовых отношений.
10. Понятие социального партнерства.
11. Сущность социального партнерства.
12. Основы социального партнерства, выработанные МОТ.
13. Нормативно-правовые проблемы становления системы социального партнерства в ЛНР.
14. Организационные проблемы становления системы социального партнерства в ЛНР.
15. Конъюнктура рынка
16. Типы конъюнктуры рынка труда.
17. Функции рынка труда.
18. Сегментация рынка труда.
19. Оценка сегментации рынка труда.
20. Роль государственной службы занятости в регулировании рынка труда.
21. Занятость как социально-экономическая категория.
22. Предпосылка формирования социально-трудовых отношений.
23. Мероприятия по реализации государственной политики занятости.
24. Сущность организации труда.
25. Задачи организации труда.
26. Значение нормирования труда.
27. Понятие о нормативах труда.
28. Требования к нормативам труда
29. Сущность производительности труда.
30. Сущность эффективности труда.
31. Показатели измерения производительности труда
32. Требования к показателям производительности труда.
33. Понятие факторов повышения производительности труда
34. Условия повышения производительности труда
35. Доходы населения.
36. Источники формирования доходов населения.
37. Сущность заработной платы как социально-экономической категории.
38. Функции заработной платы.
39. Принципы организации заработной платы.
40. Элементы организации заработной платы
41. Государственное регулирование оплаты труда.
42. Задачи плана по труду.
43. Содержание плана по труду
44. Показатели плана по труду.
45. Порядок разработки плана по труду.

46. Система трудовых показателей
47. Взаимосвязь трудовых показателей.
48. Планирование производительности труда.
49. Анализ производительности труда.
50. Планирование численности персонала предприятия
51. Планирование состава персонала предприятия
52. Анализ численности персонала предприятия
53. Анализ состава персонала предприятия
54. Планирование заработной платы.
55. Анализ заработной платы.
56. Отчетность в сфере труда, сущность и значение.
57. Аудит в сфере труда сущность и значение
58. Сущность мониторинга социально-трудовой сферы.
59. Задачи мониторинга социально-трудовой сферы
60. Нормативно-правовая база проведения мониторинга социально-трудовой сферы.

4. МЕТОДИЧЕСКИЕ МАТЕРИАЛЫ, ОПРЕДЕЛЯЮЩИЕ ПРОЦЕДУРЫ ОЦЕНИВАНИЯ ЗНАНИЙ, УМЕНИЙ, НАВЫКОВ И (ИЛИ) ОПЫТА ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Для выполнения практических заданий студенту необходимы: ручка, листы для черновых подсчетов, калькулятор.

Текущий контроль

Тестирование для проведения текущего контроля проводится с помощью Системы дистанционного обучения. На тестирование отводится 10 минут. Каждый вариант тестовых заданий включает 10 вопросов. Количество возможных вариантов ответов – 4 или 5. Студенту необходимо выбрать один правильный ответ. За каждый правильный ответ на вопрос присваивается 10 баллов. Шкала перевода: 9-10 правильных ответов – оценка «отлично» (5), 7-8 правильных ответов – оценка «хорошо» (4), 6 правильных ответов – оценка «удовлетворительно» (3), 1-5 правильных ответов – оценка «неудовлетворительно» (2).

Опрос как средство текущего контроля проводится в форме устных ответов на вопросы. Студент отвечает на поставленный вопрос сразу, время на подготовку к ответу не предоставляется.

Практические задания как средство текущего контроля проводятся в письменной форме. Студенту выдается задание и предоставляется 10 минут для подготовки к ответу.

Промежуточная аттестация

Зачет проводится путем подведения итогов по результатам текущего контроля. Если студент не справился с частью заданий текущего контроля, ему предоставляется возможность сдать зачет на итоговом контрольном мероприятии в форме ответов на вопросы к зачету или тестовых заданий к зачету. Форму зачета (опрос или тестирование) выбирает преподаватель.

Если зачет проводится в форме ответов на вопросы, студенту предлагается один или несколько вопросов из перечня вопросов к зачету. Время на подготовку к ответу не предоставляется.

Если зачет проводится в форме тестовых заданий к зачету, тестирование для проведения текущего контроля проводится с помощью Системы дистанционного обучения или письменно. На тестирование отводится 10 минут. Каждый вариант тестовых заданий включает 20 вопросов. Количество возможных вариантов ответов – 4 или 5. Студенту необходимо выбрать один правильный ответ. За каждый правильный ответ на

вопрос присваивается 5 баллов. Шкала перевода: 18-20 правильных ответов – оценка «отлично» (5), 15-17 правильных ответов – оценка «хорошо» (4), 12-14 правильных ответов – оценка «удовлетворительно» (3), 1-11 правильных ответов – оценка «неудовлетворительно» (2).

.