

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ  
федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования  
«КУЗБАССКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ТЕХНИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ ИМЕНИ Т.Ф.ГОРБАЧЕВА»  
Филиал КузГТУ в г. Белово



УТВЕРЖДАЮ

Директор филиала  
КузГТУ в г. Белово  
И.К. Костинец

**Рабочая программа дисциплины**

**Экономика труда**

Специальность «38.05.01 Экономическая безопасность»

Специализация «01 Экономико-правовое обеспечение экономической безопасности»

Присваиваемая квалификация  
"Экономист"

Формы обучения  
очно-заочная

год набора 2020, 2021

Белово 2023

Рабочую программу составил: к.э.н., доцент Колечкина И.П.

Рабочая программа обсуждена на заседании кафедры «Экономики и информационных технологий»

Протокол № 10 от «13» мая 2023 г.

Заведующий кафедрой: Верчагина И.Ю.

Согласовано учебно-методической комиссией по специальности 38.05.01 «Экономическая безопасность»

Протокол № 9 от «16» мая 2023 г.

Председатель комиссии: Колечкина И.П.

**1 Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине "Экономика труда", соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы**

Освоение дисциплины направлено на формирование:

общепрофессиональных компетенций:

ОПК-3 - Способен рассчитывать экономические показатели, характеризующие деятельность хозяйствующих субъектов.

**Результаты обучения по дисциплине определяются индикаторами достижения компетенций**

**Индикатор(ы) достижения:**

Способность рассчитывать экономические показатели, характеризующие деятельность хозяйствующих субъектов.

**Результаты обучения по дисциплине:**

Знать: основные закономерности и методы экономики труда; основы построения, расчета и анализа современной системы экономических показателей;

Уметь: осуществлять поиск информации по полученному заданию, сбор, анализ данных, необходимых для решения профессиональных задач; рассчитывать на основе типовых методик и действующей нормативно-правовой базы экономические и социально-экономические показатели;

Владеть: навыками сбора и анализа данных, необходимых для решения профессиональных задач, расчета экономических и социально-экономических показателей.

**2 Место дисциплины "Экономика труда" в структуре ОПОП специалитета**

Для освоения дисциплины необходимы знания умения, навыки и (или) опыт профессиональной деятельности, полученные в рамках изучения следующих дисциплин: «Экономика государственного сектора», «Экономическая безопасность», «Экономическая теория».

Дисциплина входит в Блок 1 «Дисциплины (модули)» ОПОП. Цель дисциплины – получение обучающимися знаний, умений, навыков и (или) опыта профессиональной деятельности, необходимых для формирования компетенций, указанных в пункте 1.

**3 Объем дисциплины "Экономика труда" в зачетных единицах с указанием количества академических часов, выделенных на контактную работу обучающихся с преподавателем (по видам занятий) и на самостоятельную работу обучающихся**

Общая трудоемкость дисциплины "Экономика труда" составляет 4 зачетных единицы, 144 часа.

Форма обучения	Количество часов		
	ОФ	ЗФ	ОЗФ
<b>Курс 3/Семестр 5</b>			
Всего часов			144
<b>Контактная работа обучающихся с преподавателем (по видам учебных занятий):</b>			
Аудиторная работа			
<i>Лекции</i>			6
<i>Лабораторные занятия</i>			
<i>Практические занятия</i>			8
Внеаудиторная работа			
<i>Индивидуальная работа с преподавателем:</i>			
<i>Консультация и иные виды учебной деятельности</i>			
<b>Самостоятельная работа</b>			94
<b>Форма промежуточной аттестации</b>			экзамен

**4 Содержание дисциплины "Экономика труда", структурированное по разделам (темам)**

**4.1 Лекционные занятия**

Раздел дисциплины, темы лекций и их содержание	Трудоемкость в часах		
	ОФ	ЗФ	ОЗФ
<b>1. Теоретические основы современной экономики труда.</b> Предмет экономики труда, его развитие на современном этапе. Понятие и сущность экономической категории труд. Значение труда в развитии человека. Содержание и характер труда. Сущность управления трудом. Управление общественным трудом. Потребности, интересы, мотивы и			1

<p>стимулы к труду. Труд и трудовая деятельность. Условия труда, их формирование. Роль труда в становлении и развитии производственных отношений. Социально-экономическая сущность понятия трудовых ресурсов. Соотношение понятий население, человеческие ресурсы, трудовые ресурсы. Критерии выделения трудовых ресурсов. Понятия трудоспособности и трудоспособного возраста. Экономические и социальные границы трудоспособного возраста.</p>			
<p><b>2. Трудовой потенциал общества и рынок труда.</b>  Понятие, структура и показатели трудового потенциала. Трудовой потенциал работника. Трудовой потенциал предприятия. Трудовой потенциал общества. Характеристика населения. Экономически активное население. Прогнозирование численности населения. Понятие трудовых ресурсов. Измерение трудовых ресурсов. Воспроизводство трудовых ресурсов. Формирование трудовых ресурсов в национальной экономике. Влияние воспроизводства населения на формирование трудовых ресурсов. Показатели, характеризующие использование трудовых ресурсов общества. Оценка возможности трудового потенциала в экономике. Понятие рынка труда и его основные элементы. Занятость населения. Безработица: понятие, виды, формы. Регулирование рынка труда. Органы государственной службы занятости и негосударственные структуры содействия занятости. Государственная политика занятости и ее основные направления. Виды, формы, критерии и показатели занятости. Нетрадиционные формы занятости. Естественный уровень безработицы и массовая безработица. Показатели безработицы и ее анализ.</p>			1
<p><b>3. Кадровые ресурсы организации: формирование и использование.</b>  Понятие кадровых ресурсов организации. Взаимосвязь стратегии развития предприятия и формирования кадровой политики. Структура кадров, виды структур, понятие штатного расписания. Показатели и методы расчета численности работников: общая, списочная, среднесписочная, явочная, плановая, расчетная численность. Факторы, влияющие на численность работников. Кадровый состав работников организации: профессиональный, квалификационный, половозрастной. Кадровая политика как элемент антикризисной стратегии организации. Оценка эффективности использования работников организации. Затраты времени, как важнейшая характеристика трудового процесса. Классификация затрат рабочего времени. Производительные и непроизводительные затраты в номинальном фонде рабочего времени. Время занятости и перерывов в работе. Баланс рабочего времени. Полезный фонд рабочего времени в расчетах численности персонала.</p>			1
<p><b>4. Производительность и эффективность труда в системе оценочных показателей деятельности организации.</b>  Теория производительности. Общее понятие производительности труда: соотношение результатов и затрат. Эффективность труда и производства. Продуктивность и рентабельность труда. Взаимосвязь производительности труда, фондовооруженности труда и фондоотдачи. Измерители продукции и измерители затрат. Классификация методов измерения производительности труда по способу выражения результатов труда: натуральные, трудовые и стоимостные: сфера их использования, преимущества и недостатки. Валовой национальный продукт, конечный продукт, национальный доход индикаторы национальной экономики. Факторы роста производительности труда, связанные с уровнем развития техники и технологии производства. Резервы роста производительности труда. Трудоемкость продукции: понятия, виды, методы расчета.</p>			1
<p><b>5. Трудовое вознаграждение: экономическая сущность, формы, расчет, тенденции.</b>  Зарботная плата как экономическая категория. Рыночная цена единицы труда – ставка заработной платы. Баланс экономических интересов субъектов рынка труда. Факторы, влияющие на величину заработной платы: воспроизводственный, стимулирующий, измерительно-распределительный; ресурсно-разместительный. Формы и системы оплаты труда. Дифференциация заработной платы по критерию трудового вклада, условий вклада, района расположения организации, отрасли; участие государства в обеспечении минимальных гарантий заработной платы. Теоретические основы оплаты и стимулирования труда на предприятии. Понятие фонда заработной платы, источники его формирования. Основные элементы фонда заработной платы: оплата за отработанное время; единовременные поощрительные выплаты: выплаты на питание, жилье, топливо. Методы формирования и анализа фонда заработной платы. Поощрительные и компенсационные системы заработной платы. Нетрадиционные системы</p>			1

оплаты и стимулирования труда.			
<b>6. Регулирование социально-трудовых отношений.</b> Социально-трудовые отношения в системе понятий и категорий экономики труда и трудового права. Человек как многогранный и многоролевой субъект социально-трудовых отношений. Социально-трудовые отношения и управление человеческими ресурсами. Право на труд как основа установления социально-трудовых отношений. Этапы развития социально-трудовых отношений. Влияние общих экономических законов и законов рыночного хозяйства на формирование и развитие социально-трудовых отношений. Основные понятия системы социально-трудовых отношений. Субъекты и уровни социально-трудовых отношений. Принципы социально-трудовых отношений: принцип солидарности, принцип субсидиарности. Основные типы социально-трудовых отношений.			1
<b>7. Социальная политика государства в области доходов в современных экономических условиях в РФ.</b> Социальная политика: понятие, структура, цели и основные приоритеты. Социальные программы, реализуемые в рамках социальной политики. Социальная политика и социальная защита населения. Объекты социальной защиты. Критерии выделения первоочередных объектов социальной защиты. Субъекты социальной защиты населения, организационная структура системы социальной защиты населения. Институты и механизмы социальной защиты, социальное страхование и социальная помощь населению: общее и особенное. Виды социальных трансфертов в РФ и источники их выплаты. Характеристика видов и форм социального страхования. Порядок определения размера пособий из средств фонда социального страхования. Система пенсионного обеспечения в России и тенденции ее реформирования. Социальная защита безработных граждан.			-
Всего			<b>6</b>

#### 4.2 Практические (семинарские) занятия

Тема занятия	Трудоемкость в часах		
	ОФ	ЗФ	ОЗФ
1. Теоретические основы современной экономики труда.			1
2. Трудовой потенциал общества и рынок труда.			1
3. Кадровые ресурсы организации: формирование и использование.			-
4. Производительность и эффективность труда в системе оценочных показателей деятельности организации. Разбор конкретных примеров.			2
5. Трудовое вознаграждение: экономическая сущность, формы и системы оплаты труда. Решение задач по способам начисления заработной платы.			4
6. Регулирование социально-трудовых отношений. Разбор конкретных примеров.			-
7. Социальная политика государства в области доходов в современных экономических условиях в РФ.			-
<b>Итого:</b>			<b>8</b>

#### 4.3 Самостоятельная работа студента и перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине

Вид СРС	Трудоемкость в часах		
	ОФ	ЗФ	ОЗФ
1. Оценить состояние трудовых ресурсов РФ и Кемеровской области. Оценить факторы, влияющие на формирование трудового потенциала в РФ и Кемеровской области.			-
2. Рассмотреть формирование и использование кадровых ресурсов на примере конкретной организации.			-
3. На примере конкретной организации провести анализ структуры кадров (профессиональной, образовательной, половозрастной и т.д.). По итогам анализа сформулировать предложения по замещению кадровых ресурсов.			-
4. Оценить уровень и качество жизни населения Кемеровской области.			-
5. Изучение теоретического материала.			94

Итого:			94
--------	--	--	----

## 5 Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине "Экономика труда"

### 5.1 Паспорт фонда оценочных средств

Форма текущего контроля знаний, умений, навыков, необходимых для формирования соответствующей компетенции	Компетенции, формируемые в результате освоения дисциплины (модуля)	Индикатор(ы) достижения компетенции	Результаты обучения по дисциплине(модуля)	Уровень
Опрос по контрольным вопросам, проведение контрольных работ, тестирование.	ОПК-3	Способность рассчитывать экономические показатели, характеризующие деятельность хозяйствующих субъектов.	Знать: основные закономерности и методы экономики труда; основы построения, расчета и анализа современной системы экономических показателей; Уметь: осуществлять поиск информации по полученному заданию, сбор, анализ данных, необходимых для решения профессиональных задач; рассчитывать на основе типовых методик и действующей нормативно-правовой базы экономические и социально-экономические показатели; Владеть: навыками сбора и анализа данных, необходимых для решения профессиональных задач, расчета экономических и социально-экономических показателей.	Высокий или средний
<p><b>Высокий уровень достижения компетенции</b> - компетенция сформирована, рекомендованные оценки: отлично, хорошо, зачтено.</p> <p><b>Средний уровень достижения компетенции</b> - компетенция сформирована, рекомендованные оценки: хорошо, удовлетворительно, зачтено.</p> <p><b>Низкий уровень достижения компетенции</b> - компетенция не сформирована, оценивается неудовлетворительно или не зачтено.</p>				

### 5.2. Типовые контрольные задания или иные материалы

Текущий контроль успеваемости и промежуточная аттестация обучающихся могут проводиться как при непосредственном взаимодействии педагогического работника с обучающимися, так и с использованием ресурсов ЭИОС филиала КузГТУ, в том числе синхронного и (или) асинхронного взаимодействия посредством сети «Интернет».

#### 5.2.1. Оценочные средства при текущей аттестации

##### Примерные вопросы для проведения контрольной работы № 1

В каждой контрольной работе представлено по 3 вопроса.

1. Воспроизводство трудовых ресурсов.
2. Оценка трудового потенциала в экономике.
3. Показатели безработицы, ее анализ.
4. Роль труда в становлении и развитии производственных отношений.
5. Кадровый состав работников организации.

Критерии оценивания:

- «отлично», если студент справился со всеми тремя заданиями;
- «хорошо», если студент допустил несколько негрубых ошибок или недочетов при выполнении заданий;
- «удовлетворительно», если студент при выполнении заданий допустил грубые ошибки и неточности;
- «неудовлетворительно», если студент справился менее чем с 50 % заданий.

Таблица соответствия количества баллов выставяемой оценке:

Количество баллов	0...65	70...75	80...85	90...100
Шкала оценивания	неудовлетворительно	удовлетворительно	хорошо	отлично

## Выполнение и защита самостоятельной работы

1. Составить штатное расписание на примере конкретного промышленно-производственного предприятия (например, производство обуви, производство молока и молочных продуктов и т.д.) или предприятия услуг в сфере образования или здравоохранения. Макет штатного расписания можно посмотреть в приложении учебного пособия по дисциплине «Экономика труда», которое находится в электронном обучении.

Таблица – Образец штатного расписания для выполнения данного задания

Категория	Оклад, руб.	Количество штатных единиц, чел.	Примечание
Аппарат управления			
1. Генеральный директор	45 000	1	<i>в примечании вы должны отобразить основные требования, предъявляемые вами к конкретному работнику: - пол, возрастную категорию; уровень образования, специальность, стаж работы и т.д.</i>
2. Технический директор (исполнительный директор)	25 000	1	
и т.д.			
Финансовое управление (отдел)			
1. Начальник финансового управления	20 000	1	
2. Зам. начальника управления			
3. Финансист		2	
Технический отдел			
И т.д.			

2. Провести анализ структуры кадров организации (макеты таблиц для анализа представлены ниже).

- 1) представить функциональную структуру кадров (рабочие, руководители, специалисты, служащие);
- 2) половозрастную структуру, характеризующую соотношение работников организации по полу и возрасту;
- 3) образовательную структуру, показывающую долю работников со средним, среднеспециальным, высшим, послевузовским образованием, прошедших повышение квалификации и т.п.
- 4) профессионально-квалификационная структура, показывающая распределение трудовых ресурсов по профессиям, специальностям, квалификациям.

Таблица 1 – Функциональная структура кадров ООО «\_\_\_» за ... год

Категория	Удельный вес в общей численности сотрудников, %
1. Рабочие, всего	
в том числе:	
– основные рабочие	
– вспомогательные рабочие	
2. Служащие, всего	
в том числе:	
– руководители	
– специалисты	
– прочие служащие	

Таблица 2 – Возрастная структура кадров ООО «\_\_\_\_\_» за ... год

Категория	в том числе в возрасте:				
	18-25	25-35	35-55	55-65	свыше 65
1. Рабочие, всего					
в том числе:					
– основные рабочие					
– вспомогательные рабочие					
2. Служащие, всего					
в том числе:					
– руководители					
– специалисты					
– прочие служащие					
Всего работников					

Таблица 3 – Образовательная структура кадров ООО « \_\_\_\_\_ » за .... год

Категория	в том числе:				
	со среднем образованием	со среднеспециальным образованием	с высшим	с послевузовским	прошедших повышение квалификации
1. Рабочие, всего					
в том числе:					
– основные рабочие					
– вспомогательные рабочие					
2. Служащие, всего					
в том числе:					
– руководители					
– специалисты					
– прочие служащие					
Всего работников					

Таблица 4 – Профессиональная структура кадров ООО « \_\_\_\_\_ » за .... год

Категория	Удельный вес в общей численности сотрудников, %
1. Экономист	
2. Юрист	
3. Финансист	
4. Инженер	
5. Технолог	
6. Товаровед	
...	

3. Составить план-график прохождения повышения квалификации работниками данного предприятия (на ваш выбор) в виде следующей таблицы:

Таблица 5 – План-график прохождения повышения квалификации работников ООО « \_\_\_\_\_ » в ... г.



ФИО	Должность	Сроки прохождения	Название курса	База прохождения повышения квалификации	Бюджет мероприятия
1.					<i>Учесть все расходы на каждого</i>
2.					
3.					

Не более чем для 3-х человек.

4. Составить анкету, которую должен заполнить соискатель на конкретную должность вашего предприятия.

На лицевой стороне анкеты предусмотреть основную информацию, которую работодатель желает узнать о потенциальном работнике (ФИО, пол, возраст, базовое образование, повышение квалификации, семейное положение и т.д.). На обратной стороне анкеты представить вопросы для собеседования (вопросы на определения темперамента, профессиональные вопросы, раскрывающие кандидата с профессиональной точки зрения, показывающие его уровень квалификации).

*Критерии оценивания:*

- оценка «отлично» выставляется студенту, если в работе достигнуты все результаты, указанные в задании, а при защите студент проявил отличное владение материалом работы и способность аргументировано отвечать на поставленные вопросы по теме работы;

- оценка «хорошо» выставляется студенту, если в работе достигнуты все результаты, указанные в задании и при защите студент проявил хорошее владение материалом работы и способность аргументировано отвечать на поставленные вопросы по теме работы;

- оценка «удовлетворительно» выставляется студенту, если в работе содержатся неточности и упущения, не позволившие, в полной мере, достигнуть необходимых результатов, а при защите работы студент проявил недостаточное владение материалом и не смог аргументировано отвечать на поставленные вопросы;

- оценка «неудовлетворительно» выставляется студенту, если в работе не достигнуты результаты, указанные в задании, а при защите студент проявил неудовлетворительное владение материалом работы и не смог ответить на большинство поставленных вопросов по теме работы.

Таблица соответствия количества баллов выставяемой оценке:

Количество баллов	0...65	70...75	80...85	90...100
Шкала оценивания	неудовлетворительно	удовлетворительно	хорошо	отлично

**Оценка контрольной работы студентов заочной формы обучения** осуществляется по 100 балльной шкале.

- работа считается зачетной, если общее количество баллов находится в пределах от 70 до 100. В работе оценивается наличие плана работы, корректность списка литературы, правильность цитирования источников, самостоятельность написания работы, умение делать выводы и формулировать заключения.

#### **Примерные задания для проведения контрольной работы № 2**

- В каждом задании представлено по 3 задачи.

1. Рассчитать размер доплаты за работу в ночное время за месяц при условии: часовая тарифная ставка составляет 41 руб. 85 коп. Время смены 11,5 часов с 20 часов 00 мин. до 7 часов 30 мин.

2. Рассчитать списочную численность рабочих, если явочная численность составляет 6 чел., время смены 12,5 часов. Режим работы предприятия – непрерывный.

3. По данным таблицы рассчитать годовой тарифный фонд оплаты труда рабочим горного участка. Режим работы – непрерывный, время смены – 11,5 час.

Профессии	Тарифная ставка, руб./час.	Режим работы, дней	Штат на работе, чел.	Штат по списку, чел.	Тарифный фонд, руб.
маш.экск. ЭШ-10/70 N 494 в/с	53,35	365	2	4	
пом.маш.экск. 6р.	48,42	365	2,5	5	
пом.маш.экск. 5р.	41,85	365	0	0	
маш.экск. ЭШ-10/70 N 195 в/с	53,35	365	2	4	
пом.маш.экск. 6р.	48,42	365	2	4	
пом.маш.экск. 5р.	41,85	365	0,5	1	
маш.экск. ЭШ-6/45 N 16 6р.	48,42	0	0	0	
пом.маш.экск.5р.	41,85	0	0	0	
маш.экск. ЭКГ-4У № 1858 в/с.	53,35	365	2	4	
пом.маш.экск. 6р.	48,42	365	2,5	5	

маш.экск. ЭКГ-5А № 9346 6р.	48,42	365	2	4	
пом.маш.экск. 5р.	41,85	365	2,5	5	
маш. Volvo EC460BLC № 121	48,42	365	2,5	5	
маш. Volvo EC460BLC № 235	48,42	365	2	4	
маш. Volvo EC760 № 138	48,42	365	2	4	
маш. Hitachi № 362	48,42	365	2,5	5	
маш. Hitachi № 177	48,42	365	2,5	5	
маш.экск. Hitachi № 1182	48,42	365	2	4	
маш.экск. Hitachi № 413	48,42	365	2,5	5	
маш. Volvo EC240D № 130928	41,85	365	3	6	
маш.экск. Hitachi № 1025 в/с	53,35	365	2,5	5	
маш.погрузчика 6р	48,42	365	1,5	3	

4. По данным таблицы рассчитать годовой размер доплаты за работу в праздничные дни:

Профессии	Тарифная ставка, руб./час.	Режим работы, дней	Штат на работе, чел.	Штат по списку, чел.	Продолжительность смены, час.	Доплата за работу в праздничные дни, руб.
водитель («Поджер» «Шевроле»)	10586	250	2	2	8,0	-
водитель (УАЗ 663)	7800	250	2	4	11,5	-
водитель (УАЗ) 074	9200	365	1	2	11,5	-
водитель (водовоз)	8085	250	1	1	8,0	-
водитель (вахта)	7800	365	4	8	11,5	-

*Критерии оценивания:*

- «отлично», если студент справился со всеми тремя задачами;
- «хорошо», если студент допустил несколько негрубых ошибок или недочетов в решении задач;- «удовлетворительно», если студент допустил грубые ошибки в решении задач;
- «неудовлетворительно», если студент справился менее чем с 50 % заданий.

Таблица соответствия количества баллов выставяемой оценке:

Количество баллов	0...65	70...75	80...85	90...100
Шкала оценивания	неудовлетворительно	удовлетворительно	хорошо	отлично

**Примерные вопросы тестовых заданий**

**1. Для сдельной формы оплаты труда характерно вознаграждение в соответствии с:**

- а) количеством изготовленной (обработанной) продукции;
- б) количеством отработанного времени;
- в) количеством оказанных услуг;
- г) должностным окладом.

**2. Повременная форма оплаты труда предусматривает вознаграждение в соответствии с:**

- а) количеством изготовленной (обработанной) продукции;
- б) количеством отработанного времени;
- в) количеством оказанных услуг;
- г) должностным окладом.

**3. Тарифная система оплаты труда включает:**

- а) тарифно-квалификационные справочники;
- б) нормы труда;
- в) тарифные сетки;
- г) тарифные коэффициенты;
- д) хроноряды;
- е) тарифные ставки;
- ж) схемы должностных окладов.

**4. Тарифная система оплаты труда применяется в следующих формах и системах оплаты труда:**

- а) сдельной;
- б) комиссионной;
- в) трудового вознаграждения;

- г) повременной.
- 5. Тарифная сетка устанавливает дифференциацию оплаты труда в зависимости от:** а) квалификации;  
 б) производительности труда;  
 в) состава кадров;  
 г) сложности выполняемой работы;  
 д) условий труда.
- 6. Бестарифная система оплаты труда применяется в следующих системах оплаты труда:** а) комиссионная;  
 б) сдельно-прогрессивная;  
 в) бальная;  
 г) плавающие оклады.
- 7. При какой системе оплаты труда рассчитывается косвенная расценка:** а) аккордно-сдельной;  
 б) сдельно-косвенной;  
 в) сдельно-прогрессивной.
- 8. При какой системе оплаты труда рост выработки приводит к росту расценки:** а) аккордно-сдельной;  
 б) сдельно-косвенной;  
 в) сдельно-прогрессивной.
- 9. При какой системе оплаты труда расценка устанавливается на весь объем работы на основе действующих норм времени или норм выработки и расценок, кроме того, рабочие премируются за сокращение сроков выполнения работ:**  
 а) аккордно-сдельной;  
 б) подрядной;  
 в) сдельно-прогрессивной.
- 10. Аккордная система оплаты труда характеризуется:**  
 а) наращиванием объема производства;  
 б) улучшение качества продукции;  
 в) экономией времени при выполнении задания;  
 г) ростом производительности труда;  
 д) улучшением использования ОФ.
- 11. К основным факторам, формирующим заработную плату работника при бестарифной системе оплаты труда, не относятся:**  
 а) повышение производительности труда;  
 б) квалификационный уровень работника;  
 в) коэффициент трудового участия;  
 г) фактически отработанное время;  
 д) размер трудового вклада в общие результаты.
- 12. Выбор определенной системы оплаты труда определяется:**  
 а) уровнем развития страны;  
 б) степенью соответствия конкретным условиям производства;  
 в) традиционной преемственностью;  
 г) самостоятельно предприятием исходя из целей и задач производства применительно к конкретным рабочим местам и процессам.
- 13. Сумма материально-денежных ценностей, полученная работником за определенный период времени за выполненную работу в соответствии с качеством и количеством затраченного им труда, называется:**  
 а) номинальная зарплата;  
 б) тарифная ставка;  
 в) сдельная расценка;  
 г) реальная зарплата.
- 14. При сдельной системе оплаты труда зарплата определяется:**  
 а) сдельной расценкой и тарифной ставкой;  
 б) тарифной ставкой и отработанным рабочим временем;  
 в) сдельной расценкой и отработанным рабочим временем.
- 15. Определить сдельную расценку за изготовление единицы продукции, исходя из следующих данных:** часовая тарифная ставка – 15 руб.; сменная норма выработки – 10 единиц продукции; продолжительность смены составляет 8 ч.
- 16. Определить заработок рабочего, который отработал за отчетный период 176 часов; один час тарифицируется по ставке 18 руб. По итогам работы полагается премия в размере 25 %.**
- 17. За месяц рабочий изготовил 60 изделий при норме выработки 45 изделий. Сдельная расценка за одно изделие составляет 300 руб. Зависимость коэффициента сдельной расценки от процента выполнения нормы выработки представлена в таблице. Определить заработок рабочего по сдельно-прогрессивной системе оплаты труда.**

Таблица – Зависимость коэффициента увеличения сдельной расценки от процента выполнения нормы выработки

% выполнения нормы выработки	Коэффициент увеличения расценки
100-110	1,1

111-120	1,3
121-130	1,5
Свыше 130	1,7

18. Работник отработал в январе 3 праздничных дня сверх полной отработки рабочих дней. Его оклад составляет 15 000 руб. в месяц. Количество рабочих дней в январе 16 дней. Рассчитать заработок рабочего за январь.

*Критерии оценивания:*

- «отлично», если студент справился более чем с 90 % заданий;
- «хорошо», если студент справился с 70 % заданий;
- «удовлетворительно», если студент справился более чем с 50 % заданий;
- «неудовлетворительно», если студент справился менее чем с 50 % заданий.

Таблица соответствия количества баллов выставяемой оценке:

Количество баллов	0...65	70...75	80...85	90...100
Шкала оценивания	неудовлетворительно	удовлетворительно	хорошо	отлично

### 5.2.2 Оценочные средства при промежуточной аттестации

1. Труд как важнейший экономический ресурс
2. Сущность, содержание, критерии выделения трудовых ресурсов
3. Роль труда в становлении и развитии производственных отношений
4. Понятие, структура, показатели трудового потенциала
5. Показатели, характеризующие использование трудовых ресурсов общества
6. Понятие рынка труда, его основные элементы
7. Виды рынков труда
8. Понятие, виды, формы, показатели безработицы
9. Государственная политика занятости, ее основные направления
10. Показатели и методы расчета численности работников организации
11. Кадровый состав работников организации
12. Кадровая политика, как элемент антикризисной стратегии организации
13. Затраты времени, как важнейшая характеристика трудового процесса
14. Эффективность труда и производства. Производительность труда
15. Продуктивность и рентабельность труда
16. Факторы, резервы роста производительности труда
17. Виды, методы расчета трудоемкости продукции
18. Зарботная плата как экономическая категория
19. Факторы, влияющие на величину заработной платы
20. Концепция, принципы, стратегия оплаты и стимулирования труда на предприятии
21. Элементы фонда заработной платы
22. Классификация доходов населения
23. Классификация показателей уровня жизни населения
24. Основные индикаторы качества жизни населения
25. Типы политики доходов и заработной платы
26. Социально-трудовые отношения в системе понятий и категорий экономики труда и трудового права
27. Субъекты и уровни социально-трудовых отношений
28. Принципы, основные типы социально-трудовых отношений
29. Социальная политика и социальная защита населения
30. Виды социальных трансфертов в РФ и источники их выплат.

**Суммарная оценка за текущий контроль складывается из оценок за отдельные виды работ, выполняемые в течение семестра.**

Таблица соответствия количества баллов выставяемой оценке при проведении текущего контроля:

Количество баллов	0...65	66...75	76...85	86...100
Шкала оценивания	неудовлетворительно	удовлетворительно	хорошо	отлично

### 5.2.3. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующие этапы формирования компетенции

1. Текущий контроль успеваемости обучающихся, осуществляется в следующем порядке: в конце завершения освоения соответствующей темы обучающиеся, по распоряжению педагогического работника, убирают все личные вещи, электронные средства связи и печатные источники информации.

Для подготовки ответов на вопросы обучающиеся используют чистый лист бумаги любого размера и ручку. На листе бумаги обучающиеся указывают свои фамилию, имя, отчество (при наличии), номер учебной группы и дату проведения текущего контроля успеваемости.

Научно-педагогический работник устно задает два вопроса, которые обучающийся может записать на подготовленный для ответа лист бумаги.

В течение установленного научно-педагогическим работником времени обучающиеся письменно формулируют ответы на заданные вопросы. По истечении указанного времени листы бумаги с подготовленными ответами обучающиеся передают научно-педагогическому работнику для последующего оценивания результатов текущего контроля успеваемости.

При подготовке ответов на вопросы обучающимся запрещается использование любых электронных и печатных источников информации. В случае обнаружения научно-педагогическим работником факта использования обучающимся при подготовке ответов на вопросы указанные источники информации – оценка результатов текущего контроля соответствует 0 баллов и назначается дата повторного прохождения текущего контроля успеваемости.

Результаты текущего контроля доводятся до сведения обучающихся в течение трех учебных дней, следующих за днем проведения текущего контроля успеваемости.

Обучающиеся, которые не прошли текущий контроль успеваемости в установленные сроки, обязаны пройти его в срок до начала процедуры промежуточной аттестации по дисциплине в соответствии с расписанием промежуточной аттестации.

Результаты прохождения процедур текущего контроля успеваемости обучающихся учитываются при оценивании результатов промежуточной аттестации обучающихся.

2. Промежуточная аттестация обучающихся проводится после завершения обучения по дисциплине в семестре в соответствии с календарным учебным графиком и расписанием промежуточной аттестации.

Для успешного прохождения процедуры промежуточной аттестации по дисциплине обучающиеся должны:

1. получить положительные результаты по всем предусмотренным рабочей программой формам текущего контроля успеваемости;

2. получить положительные результаты аттестационного испытания.

Для успешного прохождения аттестационного испытания обучающийся в течение времени, установленного научно-педагогическим работником, осуществляет подготовку ответов на два вопроса, выбранных в случайном порядке.

Для подготовки ответов используется чистый лист бумаги и ручка.

На листе бумаги обучающиеся указывают свои фамилию, имя, отчество (при наличии), номер учебной группы и дату проведения аттестационного испытания.

При подготовке ответов на вопросы обучающимся запрещается использование любых электронных и печатных источников информации.

По истечении указанного времени, листы с подготовленными ответами на вопросы обучающиеся передают научно-педагогическому работнику для последующего оценивания результатов промежуточной аттестации.

В случае обнаружения научно-педагогическим работником факта использования обучающимся при подготовке ответов на вопросы указанные источники информации – оценка результатов промежуточной аттестации соответствует 0 баллов и назначается дата повторного прохождения аттестационного испытания.

Результаты промежуточной аттестации обучающихся размещаются в ЭИОС филиала КузГТУ.

Текущий контроль успеваемости и промежуточная аттестация обучающихся могут быть организованы с использованием ЭИОС филиала КузГТУ, порядок и формы проведения текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся при этом не меняется.

## **6 Учебно-методическое обеспечение**

### **6.1 Основная литература**

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, 2023. — 486 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-11318-1. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/518211>.

2. Одегов, Ю. Г. Экономика труда : учебник и практикум для вузов / Ю. Г. Одегов, Г. Г. Руденко. — 3-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2023. — 387 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-07329-4. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/510823>.

3. Вагина, Н. Д. Экономика труда : учебное пособие для студентов всех форм обучения по направлению 080100.62 «Экономика», профиль 080107 «Финансы и кредит», 080101 «Бухгалтерский учет, анализ и аудит», 080109 «Экономика организаций и предприятий» и для специальности 080101 «Экономическая безопасность» / Н. Д. Вагина, Е. В. Слесаренко ; ФГБОУ ВПО «Кузбас. гос. техн. ун-т им. Т. Ф. Горбачева», Каф. финансов и кредита. — Кемерово : КузГТУ, 2013. — 151 с. — URL: <http://library.kuzstu.ru/meto.php?n=91098&type=utchposob:common>. — Текст : электронный.

## 6.2. Дополнительная литература

1. Митрофанова, И.А. Экономика труда: теория и практика: учебное пособие / И.А. Митрофанова, А.Б. Тлисов. – М.-Берлин: Директ-Медиа, 2015. – 149 с. – Текст: непосредственный.
2. Экономика и социология труда: теория и практика : учебник и практикум для вузов / И. В. Кохова [и др.]; под редакцией В. М. Масловой, М. В. Полевой. — 2-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2023. — 493 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-13232-8. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/510830>.
3. Экономика труда : учебник для вузов / М. В. Симонова [и др.]; под общей редакцией М. В. Симоновой. — Москва : Издательство Юрайт, 2023. — 259 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-05423-1. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/515188>.
4. Роик, В. Д. Заработная плата, оплата труда и пенсионное страхование в России : учебник для вузов / В. Д. Роик. — Москва : Издательство Юрайт, 2023. — 692 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-14195-5. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/519972>.
5. Колосова, О. Г. Организация, нормирование и оплата труда в нефтегазовом комплексе : учебник и практикум для вузов / О. Г. Колосова. — Москва : Издательство Юрайт, 2023. — 470 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-10639-8. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/517134>.
6. Оплата труда персонала : учебник и практикум для вузов / О. А. Лапшова [и др.]; под общей редакцией О. А. Лапшовой. — 3-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2023. — 349 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-15248-7. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/511318>.

## 6.3 Методическая литература

1. Экономика труда: методические указания к практическим занятиям для обучающихся специальности 38.05.01 "Экономическая безопасность" всех форм обучения / Министерство науки и высшего образования Российской Федерации, Кузбасский государственный технический университет им. Т. Ф. Горбачева, Кафедра финансов и кредита; составители: О. В. Зонина, Е. В. Слесаренко, О. Б. Шевелева. - Кемерово: КузГТУ, 2020. – 30с. - Доступна электронная версия: <http://library.kuzstu.ru/meto.php?n=4932>
2. Экономика труда: методические указания к самостоятельной работе для обучающихся специальности 38.05.01 "Экономическая безопасность" всех форм обучения / Министерство науки и высшего образования Российской Федерации, Кузбасский государственный технический университет им. Т. Ф. Горбачева, Кафедра финансов и кредита; составители: О. В. Зонина, Е. В. Слесаренко, О. Б. Шевелева. - Кемерово: КузГТУ, 2020. – 12с. - Доступна электронная версия: <http://library.kuzstu.ru/meto.php?n=5043>

## 6.4 Профессиональные базы данных и информационные справочные системы

1. Электронная библиотека КузГТУ <https://elib.kuzstu.ru/>
2. Электронная библиотечная система «Лань» <http://e.lanbook.com>
3. Электронная библиотечная система «Юрайт» <https://urait.ru/>
4. Научная электронная библиотека eLIBRARY.RU <https://elibrary.ru/defaultx.asp?>
5. Национальная электронная библиотека. Режим доступа: <http://нэб.рф/>
6. Справочная правовая система «КонсультантПлюс» <http://www.consultant.ru/>

## 6.5 Периодические издания

1. Экономика и управление: российский научный журнал (электронный) <https://elibrary.ru/contents.asp?titleid=9270>
2. Финансовая экономика: всероссийский научно-аналитический журнал (электронный) <https://elibrary.ru/contents.asp?titleid=28699>
3. Финансовый вестник: финансы, налоги, страхование, бухгалтерский учет (печатный)

## 7 Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»

1. Официальный сайт Кузбасского государственного технического университета имени Т.Ф. Горбачева. Режим доступа: <https://kuzstu.ru/>.
2. Официальный сайт филиала КузГТУ в г. Белово. Режим доступа: <http://belovokyzgty.ru/>.
3. Электронная обучающая система филиала КузГТУ в г. Белово. Режим доступа: <http://eos.belovokyzgty.ru/>
4. Правительство РФ - официальный сайт: <http://government.ru>
5. Министерство экономического развития и торговли РФ - официальный сайт: <http://www.economy.gov.ru>
6. Министерство Финансов Российской Федерации - официальный сайт: <http://www.minfin.ru>
7. Федеральная служба государственной статистики - официальный сайт: <http://www.gks.ru/>

## 8 Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины "Экономика труда"

Самостоятельная работа обучающегося является частью его учебной деятельности, объемы самостоятельной работы по каждой дисциплине (модулю) практике, государственной итоговой аттестации, устанавливаются в учебном плане.

Самостоятельная работа по дисциплине (модулю), практике организуется следующим образом:

1. До начала освоения дисциплины обучающемуся необходимо ознакомиться с содержанием рабочей программы дисциплины (модуля), программы практики в следующем порядке:

1.1. Содержание знаний, умений, навыков и (или) опыта профессиональной деятельности, которые будут сформированы в процессе освоения дисциплины (модуля), практики.

1.2. Содержание конспектов лекций, размещенных в электронной информационной среде филиала КузГТУ в порядке освоения дисциплины, указанном в рабочей программе дисциплины (модуля), практики.

1.3. Содержание основной и дополнительной литературы.

2. В период освоения дисциплины обучающийся осуществляет самостоятельную работу в следующем порядке:

2.1. Выполнение практических и (или) лабораторных работы и (или) отчетов в порядке, установленном в рабочей программе дисциплины (модуля), практики.

2.2. Подготовка к опросам и (или) тестированию в соответствии с порядком, установленным в рабочей программе дисциплины (модуля), практики.

2.3. Подготовка к промежуточной аттестации в соответствии с порядком, установленным в рабочей программе дисциплины (модуля), практики.

В случае затруднений, возникших при выполнении самостоятельной работы, обучающемуся необходимо обратиться за консультацией к преподавателю, который ведёт дисциплину. Время проведения консультаций устанавливается в расписании консультаций.

## **9 Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине "Экономика труда", включая перечень программного обеспечения и информационных справочных систем**

Для изучения дисциплины может использоваться следующее программное обеспечение:

1. Libre Office
2. Mozilla Firefox
3. Google Chrome
4. Yandex
5. 7-zip
6. Microsoft Windows
7. ESET NOD32 Smart Security Business Edition

## **10 Описание материально-технической базы, необходимой для осуществления образовательного процесса по дисциплине "Экономика труда"**

Для осуществления образовательного процесса предусмотрена следующая материально-техническая база:

1. Учебная аудитория № 320 для проведения занятий лекционного типа, занятий семинарского типа, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации, оснащенная оборудованием и техническими средствами обучения:

- посадочные места – 66;

- рабочее место преподавателя;

- переносная кафедра;

- ученическая доска;

- проекционный экран;

- переносной ноутбук Lenovo B590 15.6 дюймовый экран, 2.2 ГГц тактовая частота, 4 Гб ОЗУ, 512 Мб видеопамять;

- проектор Acer X1230S, максимальное разрешение 1024x768;

- общая локальная компьютерная сеть Интернет;

- программное обеспечение: операционная система Microsoft Windows 7, пакеты программных продуктов Office 2007 и 2010, средство антивирусной защиты ESET Endpoint Antivirus;

- учебно - информационные стенды – 2 шт;

- информационно-правовая система «Гарант»;

- комплекты таблиц и схем, методические и справочные материалы.

2. Специальное помещение № 219 (научно-техническая библиотека), компьютерный класс №209, оснащенные компьютерной техникой с подключением к сети «Интернет» и доступом в электронную информационно-образовательную среду филиала для самостоятельной работы обучающихся.

## **11 Иные сведения и (или) материалы**

Учебная работа проводится с использованием, как традиционных технологий, так и современных интерактивных. Лекции проводятся в традиционной форме. Практические занятия позволяют преподавателю

более индивидуально общаться со студентами и подходят для интерактивных методов обучения. В рамках практических занятий применяются следующие интерактивные методы:

- решение ситуационных задач;
- дискуссии;
- работа в группах.



