**Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Дипломатическая академия**

**Министерства иностранных дел Российской Федерации»**

**кафедра**: **Мировая экономика**

**УТВЕРЖДАЮ**

Проректор по учебной работе

Т.А. Закаурцева

«\_\_\_» \_\_\_\_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ**

**ЭКОНОМИКА ТРУДА**

**Уровень высшего образования: Бакалавриат**

**Направление подготовки: 38.03.01 Экономика**

**Направленность (профиль): Мировая экономика**

**Квалификация (степень) выпускника: бакалавр**

**Форма обучения: очная**

**Год набора 2020**

**Москва**

**2020**

**Автор: Толмачев Петр Иванович, д.э.н., профессор**

**Рабочая программа дисциплины: «Экономика труда» – Москва: «Дипломатическая академия МИД Российской Федерации», 2020 г.**

Рабочая программа дисциплины составлена в соответствии с требованиями Федерального государственного образовательного стандарта высшего образования, утвержденного приказом Министерства образования и науки Российской Федерации **№1327 от 12 ноября 2015 года по направлению подготовки: 38.03.01 Экономика и утверждённой ОПОП ВО.**

**Рабочая программа дисциплины (модуля) рассмотрена и одобрена на заседании кафедры:**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Заведующий кафедрой  (ФИО, ученая степень, звание, подпись) | **Толмачев П.И.,**  **проф. д.э.н.** |  |  |  | |
| Год утверждения  (переутверждения) | 2020 | 2021 | 2022 | **2023** | |
| Номер и дата протокола заседания кафедры | **№3**  **16.10.2019** |  |  |  | |
| Рабочая программа согласована:  Руководитель ОПОП А.Г. Рыбинец, к.э.н., доцент  Директор библиотеки Ю.В.Толкачева  Рабочая программа дисциплины (модуля) рекомендована на заседании УМС: | | | | |
| Председатель УМС  ФИО, ученая степень, звание, подпись) | Жильцов С.С.,  д.полит.н.,проф. |  |  |  | |
| Год утверждения  (переутверждения) | 2020 | 2021 | 2022 | **2023** | |
| Номер и дата протокола заседания УМС | **№3**  **12.11.2019** |  |  |  | |

1. **Наименование дисциплины (модуля):**

«Экономика труда»

1. **Планируемые результаты обучения по дисциплине, соотнесенные с планируемыми результатами освоения образовательной программы**

**Цель** дисциплины «Экономика труда» предопределена приоритетной ролью человека в социально ориентированном обществе и состоит в обеспечении базовой общепрофессиональной подготовки бакалавров в области экономики труда, изучающей экономические отношения, возникающие в процессе формирования и использования трудового потенциала, в освоении слушателями методологических и методических основ регулирования этих отношений.

**Задачи изучения дисциплины:**

Изучение системы отношений, отражающих социально-экономические интересы людей в процессе трудовой деятельности, а также основных теоретических концепций экономики труда;

Овладение методологией и методикой анализа, выявления и решения важнейших проблем труда;

Приобретение умений в области разработки практических решений по управлению трудом на различных уровнях управления;

Овладение навыками анализа и оценки важнейших трудовых показателей (производительность труда, заработная плата, численность персонала и др.), необходимыми для принятия обоснованных решений.

В результате освоения дисциплины обучающийся будет:

**Знать:**

- методологию реализации организационно-управленческих решений в профессиональной деятельности;

- методологию интерпретации финансовой, бухгалтерской и иной информации, содержащейся в отчетности предприятий различных форм собственности, организаций, ведомств**.**

**Уметь:**

- использовать методологию реализации организационно-управленческих решений в профессиональной деятельности;

- интерпретировать финансовую, бухгалтерскую и иную информацию, содержащуюся в отчетности предприятий различных форм собственности, организаций, ведомств.

**Владеть:**

- навыками реализации управленческих решений в профессиональной деятельности;

- навыками интерпретации финансовой, бухгалтерской и иной информации, содержащейся в отчетности предприятий различных форм собственности, организаций, ведомств, с целью принятия эффективных управленческих решений.

Процесс изучения дисциплины направлен на формирование следующих компетенций (в соответствии с ФГОС ВО и ОПОП ВО):

|  |  |
| --- | --- |
| **Формируемые компетенции**  ***(код компетенции, уровень освоения)*** | **Планируемые результаты обучения**  **по дисциплине** |
| **ОПК-4 -** способность находить организационно-управленческие решения в профессиональной деятельности и готовностью нести за них ответственность | **Знать:**  методологию реализации организационно-управленческих решений в профессиональной деятельности  **Уметь:**  использовать методологию реализации организационно-управленческих решений в профессиональной деятельности  **Владеть:**  навыками реализации управленческих решений в профессиональной деятельности |
| **ПК-5 -** способность анализировать и интерпретировать финансовую, бухгалтерскую и иную информацию, содержащуюся в отчетности предприятий различных форм собственности, организаций, ведомств и т.д. и использовать полученные сведения для принятия управленческих решений | **Знать:**  методологию интерпретации финансовой, бухгалтерской и иной информации, содержащейся в отчетности предприятий различных форм собственности, организаций, ведомств  **Уметь:**  интерпретировать финансовую, бухгалтерскую и иную информацию, содержащуюся в отчетности предприятий различных форм собственности, организаций, ведомств  **Владеть:**  Навыками по интерпретации финансовой, бухгалтерской и иной информации, содержащейся в отчетности предприятий различных форм собственности, организаций, ведомств, с целью принятия эффективных управленческих решений |

**3. Место дисциплины в структуре ОПОП ВО**

Дисциплина (Б1.В.04) «Экономика труда» относится к дисциплинам вариативной части блока Б1 Дисциплины (модуля) по направлению подготовки «Экономика», профиль «Мировая экономика».

**Междисциплинарные связи**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| №  п/п | **Наименование обеспечиваемых (последующих) дисциплин** | **№ № разделов данной дисциплины, необходимых для изучения обеспечиваемых (последующих) дисциплин** | | | | | | | | |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 |
| 1. | Макроэкономика | **х** | **х** | **х** | **х** | **х** | **х** | **х** | **х** | **х** |
| 2. | Микроэкономика | **х** | **х** |  | **х** | **х** | **х** | **х** | **х** | **х** |
| 3. | История экономических учений | **х** | **х** |  |  |  | **х** | **х** | **х** | **х** |
| 4. | Статистика | **х** | **х** | **х** | **х** | **х** | **х** | **х** | **х** | **х** |
| 5. | Менеджмент | **х** | **х** | **х** | **х** | **х** | **х** | **х** | **х** | **х** |

**Входные требования для освоения дисциплины «Экономика труда», предварительные условия.**

Необходимыми условиями для освоения дисциплины являются:

**знания:**

-основы экономической теории, менеджмента, размещения производительных сил; содержание и сущность социально-трудовых отношений, социально-экономические основы управления трудовыми отношениями;

-умение выявлять и правильно интерпретировать явления и процессы на микро- и макроуровне; выявлять и правильно интерпретировать наиболее острые экономические проблемы формирования и использования трудового потенциала; формировать предложения (рекомендации) по возможному решению экономические проблемы формирования и использования трудового потенциала;

-владение важнейшими методами экономического анализа, включая математические и статистические, используемыми в экономике труда; основными навыками практической работы по управлению трудом в организации.

1. **Объем дисциплины (модуля) в з. е. с указанием количества академических часов, выделенных на контактную работу обучающихся с преподавателем и самостоятельную работу обучающихся**

Общая трудоемкость дисциплины (модуля) по очной форме составляет 3 зачетных единицы, 108 часов, из которых 30,5 часа составляет контактная работа бакалавра с преподавателем (16 часов занятия лекционного типа, 14 часов занятия семинарского типа, 0,5 часа ИКР) 42 часа составляет самостоятельная работа бакалавра, контроль (экзамен) -35,5 часов.

*Таблица 4.1.*

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Вид учебной работы | Трудоемкость дисциплины | Семестры | | | | | | | |
| 1 семестр | 2 семестр | 3 семестр | 4 семестр | 5 семестр | 6 семестр | 7 семестр | 8 семестр |
| **Контактная работа обучающегося с преподавателем** (при проведении учебных занятий): | 30.5 |  |  |  | 30.5 |  |  |  |  |
| **-*аудиторная, в том числе:*** | 30.5 |  |  |  | 30.5 |  |  |  |  |
| Лекции (Л) | 16 |  |  |  | 16 |  |  |  |  |
| Семинары (С) | 14 |  |  |  | 14 |  |  |  |  |
| ИКР | 0,5 |  |  |  | 0,5 |  |  |  |  |
| Научно-практические занятия (НПЗ) в аудитории |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| **-*внеаудиторная, в том числе:*** |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| Индивидуальная работа обучающегося с преподавателем |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| Групповые консультации |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| Курсовая работа |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| **-*контактная работа в ЭИОС*** |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| **Самостоятельная работа студента (СРС)** | 42 |  |  |  | 42 |  |  |  |  |
| **Форма промежуточной аттестации (экзамен)** | 35.5 |  |  |  | экзамен |  |  |  |  |
| **Общая трудоемкость (в часах/ з.е.)** | 3/108 |  |  |  | 3/108 |  |  |  |  |

**5. Содержание дисциплины (модуля), структурированное по темам (разделам) с указанием отведенного на них количества академических часов и видов учебных занятий**

**5.1. Содержание дисциплины**

При реализации дисциплины (модуля) используются как традиционные, так и инновационные образовательные технологии. Традиционные: лекции, семинарские и практические занятия, самостоятельная работа обучающихся. Инновационные (интерактивные) технологии: деловые игры; метод анализа ситуаций (кейс-метод); работа с раздаточным материалом - анализ правовых и статистических документов по теме лекции или семинара.

**Тема 1.** **Понятие экономики труда и ее место в системе наук. Эволюция представлений о труде в истории экономической мысли**

Понятие труд как процесс и как вид экономических ресурсов. Предмет экономики труда. Законы и методы экономики труда. Место экономики труда в системе общественных наук. Обсуждение экономических концепций, известных студентам в результате изучения предмета «История экономических учений». Представления о труде и трудовая теория стоимости в классической политэкономии. Понятие рабочей силы и теория прибавочной стоимости К. Маркса Труд как фактор производства в неоклассической экономической теории. Институциональный подход в экономике труда. Теория человеческого капитала и инвестиции в человеческий капитал. Российские исследования в области экономики труда Консультации по выполнению домашнего задания, по вопросам отражения представлений о труде в истории экономических учений.

**Тема 2. Механизм и структура рынка труда в условиях делового цикла и контекста страновых сопоставлений.**

Механизм рынка труда: спрос и предложение, равновесие на рынке труда. Субъекты отношений на рынке труда: работодатели, наемные работники, профсоюзы, государство. Инфраструктура рынка труда. Классификация и сегментирование рынка труда. Модели рынка труда. Особенности рынка труда за рубежом: США, Германии, Франции, Италии, Великобритании, России, Японии, Китая, Латиноамериканских стран и др. 7.Обсуждаются специфические черты национальных рынков труда, вопросы занятости и безработицы, трудовой миграции, регулирования рынка труда.

**Тема 3. Основные направления организации труда и их содержание**

Сущность организации труда, её значение. Организация труда по иерархическим уровням (в масштабе общества - страны, региона или отрасли экономики; на предприятии, в учреждении, подразделении; на рабочем месте). Организация труда по числу элементов. Разделение труда. Кооперация труда. Рациональные приёмы и методы труда. Организация рабочего места. Организация обслуживания рабочих мест. Особенности научной организации труда (НОТ). Задачи НОТ. Функции НОТ, Принципы НОТ. Исследователи в области НОТ.

**Тема 4. Современные корпоративные стратегии управления персоналом**

Процесс формирования кадровой политики в современной организации. Анализ этапов проектирования кадровой политики. Сравнение кадровых мероприятий открытой и закрытой модели осуществления кадровой политики. Процесс эволюции стратегии управления персоналом. Выявление взаимосвязи стратегии управления организацией и управления персоналом. Задачи службы управления персоналом на каждой стадии жизненного цикла организации. Специфика и особенности управления персоналом много- и транснациональных компаний. Корпоративные культуры международных компаний.

**Тема 5. Нормирование труда**

Функции и задачи нормирования труда. Экономическая сущность меры и нормы труда. Затраты рабочего времени. Нормы труда и их характеристика. Методы нормирования труда. Методы изучения затрат рабочего времени. Пересмотр норм, его организация.

**Тема 6. Разделение и кооперация труда**

Понятие разделения труда, его влияние на экономические результаты деятельности хозяйствующих субъектов. Виды и формы разделения труда на предприятиях. Понятие и виды кооперации труда. Взаимосвязь кооперации и разделения труда. Понятие и виды производительности труда. Методы измерения уровня и динамики производительности труда, показатели производительности труда.

**Тема 7. Занятость и безработица на рынке труда. Регулирование на рынке труда в условиях цикличности и антикризисных мер**

Понятие и виды занятости. Понятие и виды безработицы. Причины безработицы. Методы измерения уровня безработицы. Понятие естественного уровня безработицы. Взаимосвязь безработицы и макроэкономических показателей. Кривая А. Филлипса, закон А. Оукена.

**Тема 8. Корпоративные стратегии регулирования сферы труда и занятости. Системы оплаты труда. Стимулирование и оплата труда. Социальная ответственность бизнеса**

Теоретические подходы к регулированию сферы труда и занятости. Саморегулирование рынка труда. Прямое регулирование сферы труда и занятости. Косвенное регулирование сферы труда и занятости. В ходе лекции обсуждается политика регулирования рынка труда в России, проводится оценка эффективности применяемых мер, выявляются проблемы, не охваченные государственным регулированием. Социально-экономические последствия безработицы.

**Тема 9. Производительность труда «белых воротничков».**

Оценка эффективности и производительности труда на предприятиях (практикум) в условиях постиндустриальной модели экономики (практикум - конференция)

**5.2. Учебно-тематический план лекционных, семинарских и практических занятий**

Таблица 5.2.1

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **№ п/п** | **№**  **Раздела**  **дисциплины** | **Темы лекционных,**  **семинарских и практических**  **занятий** | **Трудоемкость**  **(в часах)** | | **Формы текущего**  **(рубежного)**  **контроля**  **успеваемости** |
| **Лекции** | **Семинары, практические занятия** |
| 1. | Раздел 1. | Тема 1. Понятие экономики труда и ее место в системе наук. Эволюция представлений о труде в истории экономической мысли | 2 |  | Оценка участия обучающихся в диспутах, опрос |
| 2. | Раздел 1. | Тема 2. Механизм и структура рынка труда в условиях делового цикла и контекста страновых сопоставлений | 2 |  | Оценка участия обучающихся в диспутах, опрос |
| 3. | Раздел 1. | Тема 3. Основные направления организации труда и их содержание | 2 |  | Оценка участия обучающихся в диспутах, опрос |
| 4. | Раздел 1. | Тема 4. Современные корпоративные стратегии управления персоналом | 2 |  | Оценка участия обучающихся в диспутах, опрос |
| 5. | Раздел 1 | Практическое занятие №1 (тест) по темам 1,2,3 |  | 2 | Оценка участия обучающихся в диспутах, опрос |
| 6. | Раздел 1 | Тема 5. Нормирование труда | 2 |  | Оценка участия обучающихся в диспутах, опрос |
| 7. | Раздел 1 | Практическое занятие №2 по теме 5 |  | 2 | Оценка участия обучающихся в диспутах, опрос |
| 8. | Раздел 1 | Тема 6. Разделение и кооперация труда. | 2 |  | Оценка участия обучающихся в диспутах, опрос |
| 9. | Раздел 1 | Практическое занятие №3 по теме 6 |  | 2 | Оценка участия обучающихся в диспутах, опрос |
| 10 | Раздел 1 | Тема 7. Занятость и безработица на рынке труда. Регулирование на рынке труда в условиях цикличности и антикризисных мер | 2 |  | Оценка участия обучающихся в диспутах, опрос |
| 11 | Раздел 1 | Практическое занятие №4 по теме 7 |  | 2 | Оценка участия обучающихся в диспутах, опрос |
| 12 | Раздел 1 | Тема 8. Корпоративные стратегии регулирования сферы труда и занятости. Системы оплаты труда. Стимулирование и оплата труда. Социальная ответственность бизнеса | 2 |  | Оценка участия обучающихся в диспутах, опрос |
| 13 | Раздел 1 | Практическое занятие №5 по теме 8 |  | 2 | Оценка участия обучающихся в диспутах, опрос |
| 14 | Раздел 1 | Практическое занятие №6 по теме 9: Трудовой контракт (договор). Фонд заработной платы и эффективность его использования (практикум). Соотношение постоянных и переменных констант оплаты труда. |  | 2 | Оценка участия обучающихся в диспутах, опрос |
| 15 | Раздел 1 | Практическое занятие № 7 (тест) по темам 5 – 9 |  | 1 | Оценка участия обучающихся в диспутах, опрос |

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 16 | Раздел 1 | **Тема 9. Производительность труда «белых воротничков»** |  | 1 | Практикум- конференция |
|  |  | **ВСЕГО ЧАСОВ** | 16 | 14 |  |
|  |  | **ПРОМЕЖУТОЧНЫЙ КОНТРОЛЬ** | экзамен | |  |

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

Полный комплект Фонда оценочных средств (ФОС) представлен в Приложении № 1 к Рабочей программе дисциплины (модуля) (РПД)

**7. Основная и дополнительная учебная литература, необходимая для освоения дисциплины (модуля)**

**7.1. Основная литература:**

1. Алиев, И. М. Экономика труда [Электронный ресурс] : учебник и практикум / И. М. Алиев, Н. А. Горелов, Л. О. Ильина. - 4-е изд., перераб. и доп. - Москва : Юрайт, 2019. - 486 с. – Режим доступа: [https://www.biblio-online.ru/bcode/444899](https://www.biblio-online.ru/bcode/444899/).
2. Экономика и социология труда [Электронный ресурс] : учебник / под ред. А. Я. Кибанова. - Москва : ИНФРА-М, 2017. - 584 с. - Режим доступа: <http://znanium.com/catalog/product/854407/>.

**7.2. Дополнительная литература**

1. [Козина Е. С.](http://www.directmedia.ru/author_51418_kozina_ekaterina_sergeevna/) Экономика и социология труда [Электронный ресурс] : методические указания /Е. С. Козина. - Москва : Директ-Медиа, 2013. - 85 с. - Режим доступа: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=141470>.
2. Митрофанова, И. А. Экономика труда: теория и практика : учебное пособие / И. А. Митрофанова, А. Б. Тлисов. - Москва ; Берлин : Директ-Медиа, 2015. - 147 с.
3. Щепакин, М. Б. Экономика труда [Электронный ресурс] : учебник / М. Б. Щепакин, А. С. Молчан, Э. Ф. Хандамова. - Москва : Магистр : ИНФРА-М, 2020. - 400 с. – Режим доступа: <https://znanium.com/catalog/product/1036569>.
4. Щипанова Д.Г. Экономика труда : учебник /Д. Г. Щипанова, М. В. Мелкумова. – Москва : Инфра-М, 2015. - 332 с.

**8. Ресурсы информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», необходимые для освоения дисциплины (модуля)**

1. www.gks.ru - официальный сайт Росстата
2. [www.wto.org](http://www.wto.org/) - официальный сайт Всемирной Торговой Организации
3. [www.woip.org](http://www.woip.org/) - сайт Всемирной Организации по Охране Интеллектуальной Собственности
4. [www.oecd.org](http://www.oecd.org/) - сайт Организации Экономического Сотрудничества и Развития
5. Информационный ресурс: petrtolmachev.ru/

**9. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины (модуля)**

9.1 Учебно-методическое обеспечение для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине (модулю)

9.1. 1. Формы внеаудиторной самостоятельной работы

*Таблица 9.1.1.*

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Наименование разделов и тем, входящих в дисциплину** | **Формы внеаудиторной самостоятельной работы** | **Трудоемкость в часах** | **Указание разделов и тем, отводимых на самостоятельное освоение обучающимися** |
| Тема 1. Понятие экономики труда и ее место в системе наук. Эволюция представлений о труде в истории экономической мысли | Подготовка к семинарским и практическим занятиям, изучение литературы и нормативного материала. Повторение методов и законов экономических наук, представлений об экономических ресурсах. Повторение основных научных направлений из истории экономических учений. Анализ определений «труд», «рабочая сила», «трудовые ресурсы», «человеческие ресурсы», «человеческий капитал», «человеческий потенциал», подбор примеров контекста, в котором они применяются.  Определения из Словаря современных экономических терминов Райзберг Б.А. Публикации в периодических изданиях «Вопросы экономики», «Труд и социальные отношения», «Управление персоналом». | 2 | Раздел 1.5 «Методология комплексного исследования экономических и социальных проблем труда» учебника Генкин Б.М. Экономика и социология труда. Глава 1.1. «Основные понятия и категории экономики труда» учебника Волгин Н.А. Экономика труда: социально-трудовые отношения, Раздел 1.2. «Труд как процесс и как экономический ресурс» учебника Генкин Б.М. Экономика и социология труда.  См. раздел 1 «Исходные теоретико-методологические положения экономики труда» учебника Волгин Н.А. Экономика труда: социально-трудовые отношения. |
| Тема 2. Механизм и структура рынка труда в условиях делового цикла и контекста страновых сопоставлений | Подготовка к семинарским и практическим занятиям, изучение литературы и нормативного материала; подбор материала для тезисов докладов | 2 | Глава 3.1. «Рынок труда: сущность, основные компоненты, виды и модели» учебника Волгин Н.А. Экономика труда: социально-трудовые отношения.  Учебники: К.Г. Кязимов Рынок труда и занятость населения, Князев В.Н. и др. Региональный рынок труда: проблемы, концепции, управление. |
| Тема 3. Основные направления организации труда и их содержание | Подготовка к семинарским и практическим занятиям, изучение литературы и нормативного материала; подбор материала для тезисов докладов. Определение сущности организации труда и её значения, организации труда по иерархическим уровням (в масштабе общества - страны, региона или отрасли экономики; на предприятии, в учреждении, подразделении; на рабочем месте). Составление схемы организации труда, включая разделение труда, кооперацию труда, рациональные приёмы и методы труда, организацию рабочего места, организацию обслуживания рабочих мест.  Подготовка к обсуждению особенностей научной организации труда (НОТ), задач, функций и принципов НОТ. Оценка исследований в области НОТ. | 2 | Генкин Б.М. Экономика и социология труда.  Митрофанова, И.А. Экономика труда: теория и практика: учебное пособие/ И.А. Митрофанова, А.Б. Тлисов. - М.- Берлин: Директ-Медиа, 2015. - 148 с. |
| Тема 4. Современные корпоративные стратегии управления персоналом | Подготовка к практимуму, изучение теоретических подходов к регулированию сферы труда и занятости, саморегулирования рынка труда, прямого и косвенного регулирования сферы труда и занятости. Подготовка к обсуждению политики регулирования рынка труда в России, оценка эффективности применяемых мер, выявление проблем, не охваченных государственным регулированием. | 2 | Системы оплаты труда: Пер. с англ. — 2-е изд. — М.: ООО «Юнайтед Пресс», 2009. — 212 с. — (Серия «Классика Harvard Business Review»);  Ричард Флорида. Большая перезагрузка. Как кризис изменит наш образ жизни и рынок труда. Пер. с англ. – М.: Классика – XXI, 2012. – 238 с.  В тени регулирования. Неформальность на российском рынке труда. – Под редакцией В.Е.Гимпельсона и Р.И.Капелюшкова. – М.: ВШЭ. – 535 с.  Генкин Б.М. Экономика и социология труда. – М.: Норма, 2009. – 417 с.  Рофе А.И. Экономика труда. - М.: Кнорус, 2015. – 376 с. |
| Тема 5. Нормирование труда | Подготовка к семинарским и практическим занятиям, изучение литературы и нормативного материала; подбор материала для тезисов докладов. Подготовка к решению задач по нормированию труда. | 2 | Митрофанова, И.А. Экономика труда: теория и практика: учебное пособие/ И.А. Митрофанова, А.Б. Тлисов. - М.- Берлин: Директ-Медиа, 2015. - 148 с.  -Щипанова Д.Г., Мелкумова М.В. Экономика труда. Учебник. – М.: Инфра-М, 2015. – 332 с. |
| Тема 6. Разделение и кооперация труда. | Подготовка к семинарским и практическим занятиям, изучение литературы и нормативного материала; подбор материала для тезисов докладов. Повторение теоретических представлений о производительности труда и разделении труда, подготовка к решению задач. | 2 | Конспект лекций по разделу «Теоретические основы экономики труда».  Генкин Б.М. Экономика и социология труда. – М.: Норма, 2009. – 417 с. |
| Тема 7. Занятость и безработица на рынке труда. Регулирование на рынке труда в условиях цикличности и антикризисных мер | Подготовка к практикуму по социально-экономическими последствиям безработицы, изучение литературы и нормативного материала; подбор материала для тезисов докладов. | 2 | Ознакомление с законом «О занятости населения в Российской Федерации», определение границ трудоспособного возраста, критериев отнесения граждан к занятым и безработным.  Закон от 19 апреля 1991 № 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации». |
| Тема 8. Корпоративные стратегии регулирования сферы труда и занятости. Трудовой контракт (договор) | Подготовка к практикуму изучения особенностей оплаты труда в современной России. | 2 | Гимпельсон, В.Е., Капелюшников, Р.И. Заработная плата в России: эволюция и дифференциация  Публикации в периодических изданиях «Вопросы экономики», «Проблемы теории и практики управления», «Управление персоналом» |
| Тема 9. Производительность труда «белых воротничков» | Подготовка к практимум-конференции по оценке эффективности и производительности труда на предприятиях в условиях постиндустриальной модели экономики | 2 | Митрофанова, И.А. Экономика труда: теория и практика: учебное пособие/ И.А. Митрофанова, А.Б. Тлисов. - М.- Берлин: Директ-Медиа, 2015. - 148 с. Щипанова Д.Г., Мелкумова М.В. Экономика труда. Учебник. – М.: Инфра-М, 2015. – 332 с. |

**9.1.2. Методическое обеспечение для аудиторной и внеаудиторной самостоятельной работы**

В ходе обучения основными видами учебных занятий являются лекции и семинарские занятия, индивидуальные консультации.

В ходе лекций рассматриваются основные тематические понятия, связанные с ними теоретические и практические проблемы, даются рекомендации для самостоятельной работы и подготовки к семинарским занятиям.

В ходе семинарских занятий углубляются и закрепляются знания бакалавров по ряду рассмотренных на лекциях вопросов; развиваются навыки ведения публичной дискуссии, умения аргументировать и защищать выдвигаемые в них положения, а также их соотношение с практикой научной работы.

При подготовке к семинарским занятиям каждый бакалавр должен:

изучить рекомендованную учебную литературу;

подготовить ответы на все вопросы семинара.

**Методические рекомендации по организации самостоятельной работы бакалавра.**

Самостоятельная внеаудиторная работа по курсу включает изучение учебной и научной литературы, повторение лекционного материала, подготовку к практическим занятиям, а также к текущему и итоговому контролю.

Практические занятия предусматривают совершенствование навыков работы с первоисточниками и материалом по мировой экономике, методологии изучения предметной специфики курса.

Вопросы, не рассмотренные на лекциях и семинарских занятиях, должны быть изучены бакалаврами в ходе самостоятельной работы. Контроль самостоятельной работы бакалавров над учебной программой курса осуществляется в ходе семинарских занятий методом устного опроса или ответов на контрольные вопросы тем. В ходе самостоятельной работы каждый бакалавр обязан прочитать основную и по возможности дополнительную литературу по изучаемой теме. Обучающийсядолжен готовиться к предстоящему практическому занятию по всем, обозначенным в методическом пособии вопросам. Не проясненные (дискуссионные) в ходе самостоятельной работы вопросы следует выписать в конспект лекций и впоследствии прояснить их на семинарских занятиях или индивидуальных консультациях с ведущим преподавателем.

**Методические рекомендации к подготовке доклада на семинарском занятии.**

Доклад обучающегося на семинарских занятиях представляет собой устное выступление с использованием конспекта, плана доклада, схем, рисунков, иллюстраций и т.д. Целью доклада для обучающегося должны выступать достаточно глубокое изучение какой-либо из проблем мировой экономики и развития международных экономических отношений, проведение сравнительного анализа в рамках рассматриваемого вопроса, демонст­рация способностей свободного рассуждения на исследуемую тематику, организации дискуссии, готовность ответа на поставленные вопросы. Не рассматривается в качестве доклада и не может быть оценено неотрывное чтение заранее подготовленного конспекта.

При подготовке к докладу обучающийся должен уяснить цели и задачи исследования, предварительно ознакомиться с рекомендуемой литературой и иными источниками, в том числе и из глобальных информационных систем (INTERNET и др.). Необходимо сопоставить позиции отдельных авторов, провести по возможности их критический анализ, а при необходимости - сформировать аргументы для обоснования своей точки зрения.

Письменную часть работы рекомендуется проводить, прежде всего, не в целях полного конспектирования всего материала, а для формирования плана выступления, с обозначением ключевых вопросов темы, схем, графиков и т.д. В выступлении оцениваются, в первую очередь, способности обучающихся к изложению изученного материала, свободное им владение.

**Вопросы для подготовки к тестированию:**

1. Сформулируйте основные направления исследований, сформировавшиеся в рамках наук о труде.

2. Охарактеризуйте этапы развития наук о труде.

3. Покажите взаимосвязь экономики труда с другими науками о труде.

4.Сравните этапы развития экономики труда с этапами развития экономической науки в целом.

5. Проанализируйте имеющиеся в литературе определения экономики труда. 6. Определите цель и задачи экономики труда.

7. Обоснуйте приоритетные направления экономики труда.

8. Проанализируйте экономико-трудовые проблемы, которые появились в нашей стране в период рыночных реформ.

9. Найдите сходства и различия в актуальных проблемах экономики труда и актуальных проблемах развития трудовых отношений.

10. Постройте собственную классификацию экономико-трудовых проблем.

11.Какие существуют основные признаки понятия «труд»?

12.В чем состоят различия между понятиями «труд» и «деятельность»?

13.В чем различие в понятиях «кадры», «персонал», «человеческие ресурсы», «трудовые ресурсы»?

14.В чем заключается роль труда в развитии человека и общества?

15.Какие существуют элементы трудового процесса?

16.Что понимают под содержанием и характером труда?

17.Каковы разновидности труда в зависимости от его характера?

18.Какие существуют условия труда?

19.Что такое трудовые ресурсы и как они формируются?

20.В чем сущность трудового потенциала и его отличие от трудовых ресурсов?

21.Что такое рынок труда, и какие функции он выполняет?

22.Охарактеризуйте субъекты и элементы рынка труда.

23.Охарактеризуйте элементы и направления совершенствования организации труда.

24.Какие существуют законы, задачи и принципы научной организации труда?

25.Назовите виды, формы и методы совершенствования разделения и кооперации труда.

26.Какова цель и содержание работы по организации и обслуживанию рабочих мест?

27.Определите роль приемов и методов труда на предприятии и эффективность трудовых процессов.

28.Какие существуют условия труда, режимы труда и отдыха и каково их значение?

29.Дайте определение понятию «управление организацией труда» и сформулируйте цель и этапы работы по его совершенствованию.

**Методические рекомендации для подготовки к тестированию.**

Самостоятельная внеаудиторная работа бакалавра к тестированию включает изучение учебной и научной литературы, повторение лекционного материала. Вопросы, не рассмотренные на лекциях и семинарских занятиях, должны быть изучены бакалаврами в ходе самостоятельной работы. Обучающийсядолжен готовиться к предстоящему практическому занятию по всем, обозначенным в методическом пособии вопросам. Не проясненные (дискуссионные) в ходе самостоятельной работы вопросы следует выписать в конспект лекций и впоследствии прояснить их на семинарских занятиях или индивидуальных консультациях с ведущим преподавателем.

**10.Информационные технологии, используемые при осуществлении образовательного процесса по дисциплине (модулю), включая программное обеспечение, современные профессиональные базы данных и информационные справочные системы**

Академия обеспечена необходимым комплектом лицензионного и свободно распространяемого программного обеспечения, в том числе отечественного производства:

Microsoft Office - 2016 PRO (Полный комплект программ: Access, Excel, PowerPoint, Word и т.д); программное обеспечение электронного ресурса сайта Дипломатической академии на платформе 1С-Битрикс, включая ЭБС; 1С: Университет ПРОФ (в т.ч., личный кабинет обучающихся и профессорско-преподавательского состава).

Обучающимся обеспечен доступ к современным профессиональным базам данных и информационным справочным системам:

- Справочно-правовые системы «Консультант плюс» - [www.consultant.ru](http://www.consultant.ru).

- Справочно-правовые системы «Гарант» - [www.garant.ru](http://www.garant.ru).

- Электронная библиотека Дипломатической Академии МИД России - <http://ebiblio.dipacademy.ru>.

* ЭБС «Лань» - <https://e.lanbook.com/>.

- Справочно-информационная полнотекстовая база периодических изданий «East View» - <http://dlib.eastview.com>.

- ЭБС «Университетская библиотека –online» - <http://biblioclub.ru>.

* ЭБС «Юрайт» - <http://www.biblio-online.ru>.
* ЭБС «Book.ru» - <https://www.book.ru/>.

- ЭБС «Znanium.com» - <http://znanium.com/>.

- ЭБС «IPRbooks» - <http://www.iprbookshop.ru/>.

- Архивный банк данных Института социологии Российской академии наук - <https://www.isras.ru/Databank.html>.

- База открытых данных Минтруда России - <https://rosmintrud.ru/opendata>.

- База данных Минэкономразвития РФ «Информационные системы Министерства в сети Интернет» - <http://economy.gov.ru/minec/about/systems/infosystems/>.

- База данных «Библиотека управления» - Корпоративный менеджмент - <https://www.cfin.ru/rubricator.shtml>.

- База данных «Информирование граждан и работодателей о положении на рынке труда» Минтруда РФ - <https://rosmintrud.ru/ministry/programms/inform>.

- База данных для IT-специалистов (крупнейший в Европе ресурс) - <https://habr.com/>.

- База программных средств налогового учета - <https://www.nalog.ru/>.

- База данных агентства по рыночным исследованиям и консалтингу - [www.market-agency.ru](http://www.market-agency.ru).

- База данных Всемирного банка - Открытые данные - <https://data.worldbank.org/>.

- Базы данных Международного валютного фонда - <http://www.imf.org/external/russian/index.htm>.

- База данных ResearchPapersinEconomics (самая большая в мире коллекция электронных научных публикаций по экономике включает библиографические описания публикаций, статей, книг и других информационных ресурсов) - <https://edirc.repec.org/data/derasru.html>.

- База данных исследований Центра стратегических разработок -<https://www.csr.ru/issledovaniya/>.

- База данных «Библиотека управления» - Корпоративный менеджмент - <https://www.cfin.ru/rubricator.shtml>.

- База открытых данных Росфинмониторинга - <http://www.fedsfm.ru/opendata>.

- База данных «Финансовые рынки» ЦБ РФ - <https://www.cbr.ru/finmarket/>.

- База данных Института философии РАН: Философские ресурсы: Текстовые ресурсы - <https://iphras.ru/page52248384.htm>.

- База данных Oxford Journals Оксфордская открытая инициатива включает полный и факультативный открытый доступ к более, чем 100 журналам, выбранным из каждой предметной области - <https://academic.oup.com/journals/pages/social_sciences>.

- База данных Аналитического центра Юрия Левады (Левада-центр) - <http://www.levada.ru/>.

- База данных Всероссийского центра изучения общественного мнения (ВЦИОМ) - <https://wciom.ru/database/>.

- Базы данных Фонда "Общественное мнение" (ФОМ) - <http://fom.ru/>.

- База данных исследований Центра стратегических разработок <https://www.isras.ru/>.

- База данных НП «Международное Исследовательское Агентство «Евразийский Монитор» - <http://eurasiamonitor.org/issliedovaniia>.

- Единый архив экономических и социологических данных -<http://sophist.hse.ru/data_access.shtml>.

- Информационные системы и базы данных федерального портала ИСТОРИЯ.РФ - <https://histrf.ru/>.

- Информационная система Everyday English in Conversation - <http://www.focusenglish.com>.

- Лингвострановедческий словарь Россия – Портал «Образование на русском» - <https://pushkininstitute.ru/> (рекомендуется для иностранных студентов).

- Мультидисциплинарная платформа ScienceDirect обеспечивает всесторонний охват литературы из всех областей науки - <https://www.sciencedirect.com/>.

- Научная электронная библиотека - [www.elibrary.ru](http://www.elibrary.ru).

- Образовательный ресурс «Российская цивилизация в пространстве, времени и мировом контексте» - <http://рос-мир.рф/>.

- Официальный сайт Государственной Думы Российской Федерации <http://duma.gov.ru/>.

- Официальный сайт Верховного Суда Российской Федерации - <https://www.vsrf.ru/>.

- Официальный сайт Конституционного Суда Российской Федерации - <http://www.ksrf.ru>.

- Официальный сайт Правительства РФ - <http://government.ru/>.

- Программно-аппаратный комплекс «Профессиональные стандарты» - <https://profstandart.rosmintrud.ru/>.

- Реферативная и справочная база данных рецензируемой литературы Scopus - <https://www.scopus.com>.

- Сайт Института Ближнего Востока - <http://www.iimes.su/>.

- Сайт Министерства науки и высшего образования РФ - перечень онлайн-курсов -

<https://minobrnauki.gov.ru/common/upload/library/2020/03/Spisok_onlayn-kursov_20200315-02.pdf>.

- Cпециализированный ресурс для менеджеров по персоналу и руководителей -

<http://www.hr-life.ru/>.

- Справочно-информационный портал ГРАМОТА.РУ - <http://gramota.ru/>.

- Федеральный образовательный портал «Единое окно доступа к образовательным ресурсам» - <http://window.edu.ru/catalog/>.

- Федеральный образовательный портал «Экономика Социология Менеджмент» - <http://ecsocman.hse.ru>.

- Федеральный правовой портал «Юридическая Россия» - <http://www.law.edu.ru>.

- On line словарь и тезаурус Cambridge Dictionary - <https://dictionary.cambridge.org/ru/>.

**11. Материально-техническая база, необходимая для осуществления образовательного процесса по дисциплине**

Академия располагает материально-технической базой, в полной мере обеспечивающей проведение всех видов учебных занятий, дисциплинарной и междисциплинарной подготовки, практической и научно-исследовательской работы обучающихся, предусмотренной учебным планом по данной дисциплине (модулю) и соответствующей действующим санитарным и противопожарным правилам и нормам. Минимально необходимый перечень материально-технического обеспечения для данной дисциплины включает в себя:

-учебные аудитории для проведения занятий лекционного типа на 40-180 рабочих мест, оборудованные специализированной (учебной) мебелью (столы, стулья, доска аудиторная меловая либо интерактивная), а также презентационной техникой;

-учебные аудитории для проведения занятий семинарского типа 20- 40 рабочих мест, оборудованные специализированной (учебной) мебелью (столы, стулья, доска аудиторная меловая либо интерактивная), а также презентационной техникой;

-учебные аудитории для проведения групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации на 20-40 рабочих мест, оборудованные специализированной (учебной) мебелью (столы, стулья, доска аудиторная меловая либо интерактивная

*Приложение №1 к РПД*

**Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение**

**высшего образования «Дипломатическая академия**

**Министерства иностранных дел Российской Федерации»**

**Кафедра мировой экономики**

**ФОНД**

**ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ**

для проведения текущего контроля, промежуточной аттестации

по дисциплине (модулю)

**Экономика труда**

**Уровень высшего образования: Бакалавриат**

**Направление подготовки: 38.03.01. Экономика**

**Направленность (профиль): Мировая экономика**

**Квалификация (степень) выпускника: бакалавр**

**Форма обучения: очная**

**Год набора 2020**

Москва

Цель фонда оценочных средств по дисциплине (модулю) (далее ФОС) - установление соответствия уровня сформированности компетенций обучающегося, определенных в ФГОС ВО по соответствующему направлению подготовки и ОПОП ВО.

Задачи ФОС:

– контроль и управление достижением целей реализации ОПОП, определенных в виде набора компетенций выпускников;

– оценка достижений обучающихся в процессе изучения дисциплины с выделением положительных/отрицательных;

– контроль и управление процессом приобретения обучающимися необходимых знаний, умений, навыков, определенных в ФГОС ВО и ОПОП ВО;

– обеспечение соответствия результатов обучения задачам будущей профессиональной деятельности через совершенствование традиционных и внедрение инновационных методов обучения в образовательный процесс Академии.

1. **Перечень компетенций, формируемых в процессе освоения дисциплины (модуля), с указанием этапов их формирования:**

*Таблица 1.1.*

| **Код и расшифровка**  **компетенции** | **Этапы формирования компетенций** | | |
| --- | --- | --- | --- |
| **Начальный**  **(1)** | **Основной**  **(2)** | **Завершающий**  **(3)** |
| ОПК-4 (1) |  | **+** |  |
| ПК-5 (2) |  | **+** |  |

**2. Показатели и критерии оценивания контролируемой компетенции на различных этапах формирования, описание шкал оценивания**

Таблица 2.1.

|  |  |
| --- | --- |
| **Формируемые компетенции**  ***(код компетенции, уровень освоения)*** | **Планируемые результаты обучения по дисциплине** |
| **ОПК-4**  способность находить организационно-управленческие решения в профессиональной деятельности и готовностью нести за них ответственность | **Знать:**  методологию реализации организационно-управленческих решений в профессиональной деятельности  **Уметь:**  использовать методологию реализации организационно-управленческих решений в профессиональной деятельности  **Владеть:**  навыками реализации управленческих решений в профессиональной деятельности |
| **ПК-5**  способность анализировать и интерпретировать финансовую, бухгалтерскую и иную информацию, содержащуюся в отчетности предприятий различных форм собственности, организаций, ведомств и т.д. и использовать полученные сведения для принятия управленческих решений | **Знать:**  методологию интерпретации финансовой, бухгалтерской и иной информации, содержащейся в отчетности предприятий различных форм собственности, организаций, ведомств  **Уметь:**  интерпретировать финансовую, бухгалтерскую и иную информацию, содержащуюся в отчетности предприятий различных форм собственности, организаций, ведомств  **Владеть:**  навыками интерпретации финансовой, бухгалтерской и иной информации, содержащейся в отчетности предприятий различных форм собственности, организаций, ведомств, с целью принятия эффективных управленческих решений |

*Таблица 2.2.*

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Темы дисциплины (модуля)** | **Наименование оценочного средства** | **Перечень формируемых компетенций** | | | | | | | |
| **ОПК-4 (2)** | | **ПК-5 (2)** | |  | |  |  |
| Текущий контроль | | | | | | | | | |
| Тема 1. Понятие экономики труда и ее место в системе наук. Эволюция представлений о труде в истории экономической мысли. | Контрольные вопросы к лекции | + |  | |  | |  | |  |
| Кейс-задание | + | + | |  | |  | |  |
|  |  |  | |  | |  | |  |
| Тема 2. Механизм и структура рынка труда в условиях делового цикла и контекста страновых сопоставлений. | Контрольные вопросы к лекции | + | + | |  | |  | |  |
| Кейс-задание | + | + | |  | |  | |  |
| Тема 3. Основные направления организации труда и их содержание. | Контрольные вопросы к лекции | + | + | |  | |  | |  |
| Кейс-задание | + | + | |  | |  | |  |
| Тема 4. Современные корпоративные стратегии управления персоналом. | Контрольные вопросы к лекции | + | + | |  | |  | |  |
| Кейс-задание  Рубежный контроль №1 -тестирование | + | + | |  | |  | |  |
| Тема 5. Нормирование труда | Контрольные вопросы к лекции | + | + | |  | |  | |  |
| Кейс-задание | + | + | |  | |  | |  |
|  |  |  | |  | |  | |  |
| Тема 6. Разделение и кооперация труда в условиях глобализации. Производительность труда | Контрольные вопросы к лекции  Кейс-задание | +  + | +  + | |  | |  | |  |
| Тема 7. Занятость и безработица на рынке труда. Регулирования на рынке труда в условиях цикличности и антикризисных мер | Контрольные вопросы к лекции  Кейс-задание | +  + | +  + | |  | |  | |  |
| Тема 8. Корпоративные стратегии регулирования сферы труда и занятости. Системы оплаты труда. Стимулирование и оплата труда. Социальная ответственность бизнеса | Контрольные вопросы к лекции  Кейс-задание  Деловая игра | +  +  + | +  +  + | |  | |  | |  |
| Тема 9. Производительность труда «белых воротничков» | Контрольные вопросы к практикуму  Рубежный контроль №2 -тестирование | +  + | +  + | |  | |  | |  |
| Промежуточный контроль | | | | | | | | | |
| Темы 1-9 | Промежуточный контроль – экзамен | + | + | |  | |  | |  |

**3. Типовые контрольные задания или материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности (индикаторов достижения компетенций), характеризующих результаты обучения в процессе освоения дисциплины (модуля) и методические материалы, определяющие процедуры оценивания**

***Контрольные вопросы и задания*.**

**Тема 1. Понятие экономики труда и ее место в системе наук. Эволюция представлений о труде в современной мировой экономической мысли: постиндустриальный труд.**

1. Сформулируйте основные направления исследований, сформировавшиеся в рамках наук о труде.

2. Охарактеризуйте этапы развития наук о труде.

3. Покажите взаимосвязь экономики труда с другими науками о труде.

4.Сравните этапы развития экономики труда с этапами развития экономической науки в целом.

5. Проанализируйте имеющиеся в литературе определения экономики труда. 6. Определите цель и задачи экономики труда.

7. Обоснуйте приоритетные направления экономики труда.

8. Проанализируйте экономико-трудовые проблемы, которые появились в нашей стране в период рыночных реформ.

9. Найдите сходства и различия в актуальных проблемах экономики труда и актуальных проблемах развития трудовых отношений.

10. Постройте собственную классификацию экономико-трудовых проблем.

11.Какие существуют основные признаки понятия «труд»?

12.В чем состоят различия между понятиями «труд» и «деятельность»?

13.В чем различие в понятиях «кадры», «персонал», «человеческие ресурсы», «трудовые ресурсы»?

14.В чем заключается роль труда в развитии человека и общества?

15.Какие существуют элементы трудового процесса?

16.Что понимают под содержанием и характером труда?

17.Каковы разновидности труда в зависимости от его характера?

18.Какие существуют условия труда?

19.Что такое трудовые ресурсы и как они формируются?

20.В чем сущность трудового потенциала и его отличие от трудовых ресурсов?

**Тема 2., Тема 7. Механизм и структура рынка труда в условиях делового цикла и контекста страновых сопоставлений. Занятость и безработитца на рынке труда в условиях цикличности и антикризисных мер.**

1. Что такое рынок труда, и какие функции он выполняет?
2. Охарактеризуйте субъекты и элементы рынка труда.
3. Что понимают под занятостью населения и занятыми, безработицей и безработными?
4. Назовите принципы и виды занятости населения.
5. Чем характеризуется уровень занятости населения и ее структура в современной экономики РФ?
6. Определите сущность и причины безработицы.
7. Какие существуют типы безработицы?
8. Перечислите направления государственной политики в области занятости населения.
9. Какие функции выполняет служба занятости?
10. Охарактеризуйте типы, виды, функции и показатели миграции населения.
11. Что такое уровень жизни населения, и какими показателями он характеризуется?
12. Определите качество жизни населения и его элементы.
13. Какие существуют показатели и индикаторы качества жизни населения?
14. Определите роль и значение доходов населения.
15. С помощью каких методов и показателей оценивается дифференциация доходов населения?
16. Назовите виды и источники доходов населения.
17. Как осуществляется государственное регулирование доходов населения?
18. Охарактеризуйте политику доходов.
19. Что такое потребительский бюджет, и из каких частей он состоит?
20. Проанализируйте потребительскую корзину.

**Тема 3. Основные направления организации труда и их содержание.**

1. Охарактеризуйте элементы и направления совершенствования организации труда.

2. Какие существуют законы, задачи и принципы научной организации труда?

3. Назовите виды, формы и методы совершенствования разделения и кооперации труда.

4. Какова цель и содержание работы по организации и обслуживанию рабочих мест?

5. Определите роль приемов и методов труда на предприятии и эффективность трудовых процессов.

6. Какие существуют условия труда, режимы труда и отдыха и каково их значение?

7.Дайте определение понятию «управление организацией труда» и сформулируйте цель и этапы работы по его совершенствованию.

**Тема 5. Нормирование труда на предприятии.**

1.В чем заключается сущность и значение нормирования труда?

2.Охарактеризуйте структуру норм труда.

3.Какие известны нормативы и методы нормирования труда?

**Тема 6. Разделение и кооперация труда. Производительность труда и методы ее измерения**.

# Разделение и кооперация труда.

# Основные формы: бригадная, совмещение профессий, многостаночное обслуживание

# Характеристика и принципы проектирования трудовых процессов

# Система организации труда на рабочем месте.

# Структурная схема и ее содержание по основным параметрам

1. Разделение труда в условиях глобализации мировой экономики: глобальные цепочки добавленной стоимости
2. 1.Охарактеризуйте сущность экономической категории «производительность труда».
3. Каковы роль и значение производительности труда?
4. Дайте определения понятиям «производительность живого труда» и «производительность совокупного труда».
5. Какие существуют показатели и методы производительности труда?
6. Раскройте факторы производительности труда.
7. Что понимают под выработкой продукции, как она определяется и какова ее структура?
8. Назовите методы измерения выработки продукции и укажите сферу их применения.
9. Что характеризует трудоемкость продукции и как она определяется?
10. Охарактеризуйте виды трудоемкости продукции.
11. Какие показатели и методы производительности труда используют в зарубежной практике?

**Тема 8. Корпоративные стратегии регулирования сферы труда и занятости. Системы оплаты труда. Стимулирование и оплата труда. Социальная ответственность бизнеса.**

1. Что включает в себя понятие «заработная плата», и какие отличительные особенности оно имеет?

2. Дайте характеристику основных функций заработной платы.

3. Какие существуют элементы оплаты труда?

4. Перечислите принципы организации и регулирования оплаты труда.

5. Какие существуют формы и системы оплаты труда?

6. Охарактеризуйте условия применения форм оплаты труда.

7. Какова структура тарифной системы оплаты труда?

8. Дайте характеристику видам бестарифной системы оплаты труда.

9.Что понимают под доплатами и надбавками к тарифным ставкам и окладам, и каковы их разновидности?

10. Охарактеризуйте роль премиальных систем в стимулировании труда.

**Тема 9. Производительность труда «белых воротничков».**

**Вопросы по практикуму-конференции (с презентацией) «Оценка эффективности и производительности труда на предприятиях в условиях постиндустриальной моедил экономики.**

***Раздел 1***: ***Финансы предприятия***

* Основы организации финансов предприятий
* Планирование финансов
* Понятие планирования
* Цели планирования
* Организация планирования
* Процесс планирования
* Управление финансами
* Управление активами
* Управление текущими активами
* Управление основными активами
* Анализ финансового состояния предприятия
* Задачи анализа и данные, используемые при анализе
* Анализ состояния собственных оборотных средств
* Анализ нормируемых оборотных средств
* Анализ ненормируемых оборотных средств
* Анализ оборачиваемости оборотных средств
* Анализ кредитных взаимоотношений предприятий с банком
* Ответственность предприятий

***Раздел 2. Управление затратами в современном бизнесе***

* **Общее и особенное в управлении затратами**
* Международная и российская финансовая отчетность: опыт сравнительных сопоставлений и различий
* Управленческий учет затрат. Общая характеристика системы учета «директ-костинг»
* Анализ соотношения «затраты – объем прибыль» (CVP-анализ)
* «Директ - костинг» и ценовая политика предприятия
* «Директ – костинг» и принятие управленческих решений
* Контроллинг в системе управления затратами

***Раздел 3. Составление капитального бюджета***

* Роль стратегии в принятии инвестиционных решений
* Чистая текущая стоимость и эффективное использование факторов производства
* Инвестиции как денежные потоки
* Оценка денежных потоков
* Стратегическая чистая текущая стоимость
* Обзор судебной практики на тему "Неэффективное использование бюджетных средств и имущества"
* [Обзор](garantF1://57939242.0) судебной практики на тему "Нецелевое использование бюджетных средств"

***Раздел 4. Бюджетирование как система финансового управления предприятием***

* Теоретические основы бюджетирования на предприятиях
* Разновидности и виды бюджетов предприятия

**Тесты**

**Вариант 1 (рубежный контроль 1)**

**Вопрос 1.** В состав трудовых ресурсов не входит (ят):

а) экономически активное население;

б) женщины, родившие 5 детей и более;

в) экономически неактивное население.

**Вопрос 2.** Одним из показателей численности трудовых ресурсов является:

а) темп прироста;

б) среднегодовая численность населения;

в) уровень миграции в стране.

**Вопрос 3.** Одним из технических условий труда является:

а) стиль руководства;

б) организация рабочего места;

в) доступная информация.

**Вопрос 4.** Качественная характеристика трудового потенциала выражается:

а) в степени профессиональной принадлежности людей к выполняемой работе;

б) в престиже выполняемой работы;

в) в обеспечении людей высокими условиями труда.

**Вопрос 5.** Дееспособное население делится на (выбрать неверный вариант):

а) неполногодовое население;

б) полногодовое население;

в) экономически неактивное население.

**Вопрос 6.** По внешнему проявлению деятельности различают (выбрать неверный вариант):

а) видимый труд;

б) созидательный труд;

в) невидимый труд.

**Вопрос 7.** Одним из предметов труда является (ются):

а) животные;

б) отгруженная продукция;

в) информация.

**Вопрос 8.** В потенциал предприятия не включается:

а) нерезервообразующие неявки и перерывы;

б) законодательно установленное время работы работников периода;

в) величина календарного фонда времени.

**Вопрос 9.** Родоначальником управления не является:

а) В. Врум;

б) А.Х. Маслоу;

в) Б.Ф. Скиннер. Вопрос

**Вопрос 10.** А.Х. Маслоу является представителем теории:

а) процесса управления;

б) «человеческих отношений»;

в) удовлетворенности работы.

**Вопрос 11.** В систему отношений на рынке труда не входит:

а) государство;

б) профсоюзы;

в) служба занятости.

**Вопрос 12.** Труд – это:

а) целесообразная деятельность людей, направленная на создание материальных и культурных ценностей;

б) все то, что претерпевает изменения для приобретения полезных свойств и удовлетворения тем самым человеческих потребностей;

в) внутренняя и внешняя активность человека, регулируемая сознаваемой целью.

**Вопрос 13.** Стороной трудовой деятельности, которая отражает взаимодействие работников со средствами производства, является:

а) организационно-технологическая сторона;

б) биологическая сторона;

в) организационно-социальная сторона.

**Вопрос 14.** По российским стандартам относятся к числу занятого населения:

а) проходящие военную службу;

б) временно отсутствующие на работе; в) все ответы верны.

**Вопрос 15.** Потребность экономики в определенном количестве работников в каждый данный момент времени – это:

а) спрос на рабочую силу;

б) предложение рабочей силы;

в) потребность в рабочих местах.

**Вопрос 16.** Система общественных отношений в согласовании интересов работодателей и наемной рабочей силы – это:

а) рынок труда;

б) коллективный договор;

в) трудовые отношения.

**Вопрос 17.** К пассивному типу воздействия государства на занятость относится:

а) социальная помощь незанятому населению;

б) стимулирование спроса и предложения труда;

в) меры помощи регионам.

**Вопрос 18.** Важнейший, по мнению кейнсианцев, инструмент регулирования объема производства и занятости – это:

а) инновационная политика;

б) бюджетно-налоговая политика;

в) политика занятости.

**Вопрос 19.** Способность к труду, используемая для производства материальных и духовных благ – это:

а) потенциал;

б) рабочая сила;

в) человек.

**Вопрос 20.** Процесс непосредственной передачи новых профессиональных навыков или знаний сотрудникам организации называется:

а) карьерой;

б) передачей опыта;

в) профессиональным обучением.

**Вопрос 21.** К регулярно получаемому вознаграждению за производственную продукцию или оказанные услуги, включая отпуска и другое неотработанное время в соответствии с законодательством и коллективными договорами, относится:

а) оплата труда;

б) вознаграждение за труд;

в) заработная плата.

**Вопрос 22.** Поступления в семейный бюджет от индивидуальной трудовой деятельности по производству продукции и оказанию услуг населению относятся к доходам:

а) трудовым;

б) доходам от вложения в капитал;

в) индивидуальным.

**Вопрос 23.** Категории труда вытекают из:

а) сущности и форм проявления;

б) содержания;

в) структуры.

**Вопрос 24.** Родоначальниками теории удовлетворенности работой признаются: а) Брум Г. и Скиннер Б.;

б) Маслоу А. и Герцберг Ф.;

в) Маслоу А. и Брум Г. 112

**Вопрос 25.** Процесс труда образуют:

а) субъект, объект и опосредующие элементы;

б) объект, условия труда и результат труда;

в) субъект, опосредующие элементы и результат труда.

**Вопрос 26.** Виды деятельности человека, которые различают по наличию цели, – это:

а) сознательная и бессознательная;

б) целесообразная и нецелесообразная;

в) целенаправленная и бесцельная.

**Вопрос 27.** Взаимодействие работника с оборудованием – это:

а) биологическая сторона;

б) организационно-технологическая сторона;

в) организационно-социальная сторона.

**Вопрос 28.** Форма затрат физиологической энергии работников, которая характеризуется величиной усилия, которое совершает человек без перемещения тела или отдельных его частей умноженной на время поддержания этого усилия называется а) динамической физической нагрузкой;

б) статической физической нагрузкой;

в) нервно-психической нагрузкой.

**Вопрос 29.** По меркам Запада так называемый естественный уровень безработицы составляет:

а) 4%;

б) 5%;

в) 6%.

**Вопрос 30.** Деятельность бирж труда характеризует:

а) регистрация безработных;

б) регистрация вакантных мест;

в) выплата пособий по безработице.

**Вопрос 31.** Нулевой процент безработицы нереалистичен и, возможно, нежелателен в экономической политике, за исключением следующих причин:

а) требуется время, чтобы подобрать рабочие места и работников;

б) негуманно заставлять работать старшее поколение;

в) закон о минимальном уровне заработной платы ограничивает возможности занятости.

**Вопрос 32.** Специализация труда приводит к:

а) жесткой конкуренции на рынке труда;

б) меньшей интенсивности труда;

в) большей экономической взаимозависимости.

**Вопрос 33.** Из нижеперечисленных потребностей человека уровня:

а) потребность в пище;

б) потребность в безопасности;

в) потребность в самовыражении.

**Вопрос 34.** Специализация и международное разделение труда, сопровождаемые развитием мировой торговли приводить к:

а) увеличению вероятности безработицы во всем мире;

б) увеличению мирового производство товаров и услуг;

в) уничтожению разницы в уровне жизни в бедных странах.

**Вопрос 35.** Противоположностью повременной заработной платы как формы вознаграждения за осуществление некоторого вида деятельности выступает:

а) аккордная заработная плата;

б) сдельная заработная плата;

в) процент от прибыли.

**Вопрос 36.** С возрастанием расходов государства на социальную поддержку малообеспеченных семей уровень бедности в обществе:

а) непрерывно снижается; является потребностью более высокого

б) сначала снижается, затем возрастает;

в) практически не изменяется.

**Вопрос 37.** Необходимо в течение короткого периода времени резко увеличить производство продукции. Форма вознаграждения работников будет в этом случае наиболее целесообразна в виде:

а) повременной заработной платы;

б) сдельной заработная платы;

в) процента от прибыли.

**Вопрос 38.** Предприятие является монополистом на рынке труда. Число занятых на нем рабочих по сравнению с таким же предприятием не монополистом будет:

а) меньше;

б) больше;

в) таким же.

**Вопрос 39.** Согласно закону Оукена повышение фактического уровня безработицы на 2% над его естественным уровнем означает отставание фактической величины ВНП от потенциального возможного уровня на:

а) 2%;

б) 4%;

в) 5%.

**Вопрос 40.** Классическая теория занятости предполагает:

а) построение функции совокупного спроса на труд и совокупного предложения труда в условиях совершенной конкуренции;

б) построение функции совокупного спроса на труд и совокупного предложения труда в условиях несовершенной конкуренции;

в) построение функции спроса на труд и предложения труда в условиях несовершенной конкуренции.

**Вопрос 41.** В современной России минимальный размер заработной платы устанавливается:

а) министерством финансов;

б) министерством здравоохранения;

в) министерством труда и социального развития.

**Вопрос 42.** Кривая предложения труда показывает, что при повышении реальной заработной платы:

а) возрастает предложение труда;

б) предложение труда снижается;

в) предложение труда остается неизменным.

**Вопрос 43.** Составной частью текущего рынка труда не является:

а) интегрированный рынок труда;

б) открытый рынок труда;

в) скрытый рынок труда.

**Вопрос 44.** Сокращение предложения труда при увеличении заработной платы происходит из-за действия:

а) эффекта дохода;

б) эффекта замещения;

в) эффекта расхода.

**Вопрос 45.** Область спроса на труд с совокупным предложением труда – это:

а) совокупный рынок труда;

б) рынок труда;

в) удовлетворенный спрос на труд.

**Вопрос 46.** Группы граждан, считающиеся занятым населением – это (выбрать неверный вариант):

а) работающие по найму;

б) временно отсутствующие в связи с отпуском и другими причинами;

в) учащиеся и студенты заочного и вечернего обучения.

**Вопрос 47.** Функцией рынка труда, которая заключается в выборе рабочей силы исходя из спроса и предложения, а также исходя из профессионально-квалификационных характеристик рабочей силы, является:

а) селективная;

б) экономическая;

в) размещающая.

**Вопрос 48.** Эффектом замещения в спросе на труд называется:

а) изменение в объеме нанимаемого труда в ответ на изменение соотношения объемов используемых факторов производства, вызванное изменением цен на факторы производства;

б) изменение в объеме нанимаемого труда в ответ на изменение объема выпуска продукции, вызванное изменением цен на факторы производства и величины издержек производства;

в) оба варианта верны.

**Вопрос 49.** При увеличении цены на капитал воздействие на спрос на труд будет следующее:

а) эффект замещения и эффект масштаба будут действовать в одном направлении;

б) эффект замещения и эффект масштаба будут действовать в разных направлениях; в) эффект масштаба будет преобладать над эффектом замещения.

**Вопрос 50.** Основной отличительной особенностью «шовинистических» моделей семейных решений о предложении труда является:

а) максимизация главой семьи (независимо от других ее членов) функции полезности и нахождение оптимального количества часов работы;

б) максимизация общей семейной функции полезности при наличии семейных бюджетных ограничений;

в) максимизация индивидуальной полезности при наличии семейных бюджетных ограничений.

**Вариант 2 (рубежный контроль 2)**

**Вопрос 1.** К форме занятости не относится к гибкой (нестандартной):

а) нелегальный труд на предприятиях;

б) неоплачиваемый труд членов семьи;

в) надомный труд.

**Вопрос 2.** На современном этапе для российского рынка труда характерно:

а) уровень безработицы, который не превышает 3%;

б) численность экономически активного населения, которое составляет около 70%;

в) снижение численности занятых в экономике и реальный рост теневой и вторичной занятости.

**Вопрос 3.** Дискриминацией на рынке труда не является:

а) различная оплата труда при одинаковой продуктивности;

б) увольнение работника по расовому или национальному признаку;

в) неравномерное распределение фонда оплаты труда по группам работников.

**Вопрос 4.** Американский экономист Пауль А. Самуэльсон определял население как:

а) основной фактор любого хозяйства;

б) основу функционирования общества;

в) совокупность людей.

**Вопрос 5.** Переход на рекомендуемую международными конференциями статистиков труда и Международной организацией труда систему классификации, в соответствии с которой население делится на экономически активное и экономически неактивное про- изошел в:

а) 2000 г.;

б) 1991 г.;

в) 1993 г.

**Вопрос 6.** Экономика труда – это:

а) часть экономической науки, которая изучает закономерности и экономическую эффективность трудовых процессов, а также учебная дисциплина;

б) раздел мировой экономики, изучающий трудовые отношения;

в) наука, изучающая сферу труда в рамках экономики предприятия.

**Вопрос 7.** Экономика труда относится к следующему типу экономических наук:

а) структурная;

б) функциональная;

в) межотраслевая.

**Вопрос 8.** Объектом экономики труда является:

а) человек;

б) труд как центральный элемент общественного производства;

в) взаимодействие государства и граждан в сфере трудовых отношений.

**Вопрос 9.** Предметом экономики труда является:

а) экономические закономерности построения и осуществления трудовых процессов, факторы и условия их эффективности;

б) экономические отношения людей, возникающие по поводу использования труда в масштабе страны, отрасли, региона, а также в каждой их ячейке – на предприятиях, в организациях, учреждениях;

в) все ответы верны.

**Вопрос 10.** В задачи экономики труда не входит:

а) исследование социально-трудовых отношений, рынка труда, занятости, механизма, регулирующего и обеспечивающего развитие трудовых ресурсов и трудового потенциала общества;

б) формирование экономических условий для роста производительности и эффективности труда и изучение трудовых стимулов;

в) изменение существующего законодательства о труде.

**Вопрос 11**. Основной категорией экономики труда является:

а) эффективность труда;

б) производительность труда;

в) интенсивность труда.

**Вопрос 12.** Количество линейных и функциональных руководителей определяется с использованием:

а) норм соотношения;

б) норм численности;

в) норм управляемости.

**Вопрос 13.** К видам наблюдений в нормировании труда относятся:

а) хронометраж, фотография рабочего времени и фотохронометраж;

б) хронометраж, фотография рабочего времени и метод моментных наблюдений;

в) метод непосредственных замеров, фотография рабочего времени и хронометраж.

**Вопрос 14.** Вид фотографии рабочего времени, который не существует:

а) многостаночный;

б) маршрутный;

в) сезонный.

**Вопрос 15.** Фотография рабочего времени – это:

а) изучение рабочего времени исполнителя, времени использования оборудования в течение смены (или части ее) путем измерения всех видов затрат времени, их содержания, последовательности, продолжительности;

б) изучение периодически повторяющихся элементов операции;

в) наблюдение за работником, с целью выявления потерь рабочего времени.

**Вопрос 16.** Суть аналитического метода нормирования труда состоит в следующем:

а) операция расчленяется на составляющие ее элементы, на основе анализа производственных возможностей рабочего места проектируется рациональный состав операции и определяются необходимые затраты времени на каждый из проектированных элементов и операцию в целом;

б) норма времени берется из справочников;

в) норма времени рассчитывается на основании опыта нормировщика (мастера, технолога).

**Вопрос 17.** Укажите, в какой из перечисленных ниже организаций не следует внедрять программу нормирования труда:

а) в поликлинике;

б) в туристической фирме;

в) можно везде.

**Вопрос 18.** Цели проведения хронометража – это:

а) проверка действующих норм, выявления причин потерь рабочего времени;

б) установление норм труда и причины их невыполнения, разработка нормативов, изучение передового опыта;

в) сокращение численности персонала.

**Вопрос 19.** При определении нормы времени необходимо сложить:

а) действительный фонд времени и коэффициент использования времени;

б) штучное время на изготовление одной детали и подготовительно-заключительное время;

в) действительный фонд времени и штучное время на изготовление одной детали.

**Вопрос 20.** Нормированное задание – это:

а) количество работников или число структурных подразделений, приходящегося на одного руководителя;

б) количество рабочего времени, необходимого для выполнения единицы определенной работы, соответствующей квалификации в определенных условиях;

в) установленный объем работ, который должен выполнить один или группа рабочих за определенный период времени.

**Вопрос 21.** В соответствии с законом РФ «О занятости населения в РФ» государство осуществляет регулирование занятости через:

а) разработку и реализацию федеральной и территориальных программ содействия занятости населения;

б) своевременное предоставление информации о возможных массовых увольнениях работников;

в) возмещение затрат, связанных с трудоустройством работников.

**Вопрос 22.** Задействование персонала как одна из составляющих работы по управлению трудом включает:

а) вербовка и отбор персонала;

б) обучение и переобучение;

в) учет влияния мер по управлению мотивацией труда.

**Вопрос 23.** Метод управление человеческими ресурсами на предприятии, основанный на материальном стимулировании коллективов и отдельных работников – это:

а) социально-психологический;

б) экономический;

в) административный.

**Вопрос 24.** Для оценки работы в настоящее время используют следующий метод:

а) ранжирование работы;

б) продвижения по службе;

в) оценка навыков.

**Вопрос 25.** Процесс управления трудом можно разделить на три составляющие:

а) определение потребности в персонале, вербовка и отбор персонала, обучение и переобучение;

б) распределение сотрудников, контроллинг и раз- витие персонала, ротацию и меры обогащения работы;

в) привлечение персонала, задействование персо- нала, управление мотивацией работников.

**Вопрос 26.** Запланированная смена для работника рабочего места – это:

а) ротация;

б) контроллинг;

в) планирование карьеры работника.

**Вопрос 27.** Основная задача службы персонала, осуществляющая оценку кандидатов при приеме на работу, состоит в:

а) отборе такого работника, который в состоянии достичь ожидаемого организацией результата;

б) отборе работника, имеющего наиболее низкие требования к заработной плате и условиям труда;

в) отборе такого работника, который хочет достичь ожидаемого организацией результата.

**Вопрос 28.** Оценка кадров состоит в ее:

а) объективности;

б) комплексности;

в) субъективности.

**Вопрос 29.** Центральной проблемой управления предприятием является:

а) повышение производительности и эффективности производства;

б) увеличение заработной платы работникам;

в) повышение собственной репутации в определенном сегменте рынка.

**Вопрос 30.** Под системой управления трудовыми ресурсами предприятия подразумевают:

а) систему, включающую в себя цели и задачи, направленные на воздействие и обеспечения стабильности качества работы;

б) взаимосвязанную совокупность целей, задач и основных направлений деятельности, а также различных видов, форм, методов и соответствующих механизмов постоянного роста эффективности производства, про- изводительности труда и качества работы;

в) взаимосвязанную совокупность целей и основных направлений деятельности, а также различных, форм, методов и соответствующих механизмов управления, направленных на обеспечение периодического роста эффективности производства, производительности труда и качества работы.

**Вопрос 31.** Деятельность по формированию трудовых ресурсов предприятия включает: а) планирование ресурсов, набор персонала, отбор кандидатов на замещение вакантных рабочих мест, определение заработной платы и льгот;

б) набор персонала, контроль нанятых работников во время испытательного срока, определение премиального оклада;

в) определение заработной платы и премиального оклада.

**Вопрос 32.** В процессе оценки наличных ресурсов руководство должно определить: а) плановое наличие персонала, наличие внутренних ресурсов для достижения первичных целей;

б) фактическое наличие управляющего персонала высшего звена, плановое наличие персонала, наличие внутренних ресурсов для достижения 50% поставленных целей;

в) фактическое наличие персонала, достаточность и качество для достижения целей предприятия.

**Вопрос 33.** Для качественного формирования трудовых ресурсов руководство должно: а) знать подробно задачи конкретной работы и ее характеристики, определяющие требования к конкретному персоналу для организации (замещения) рабочих мест;

б) знать подробно характеристики и возможности персонала, определяющие требования к конкретной работе и ее выполнению;

в) быть осведомленным в сфере выполняемой работы, при необходимости изменить требования к персоналу и второстепенные цели предприятия.

**Вопрос 34.** Должностная инструкция для конкретного работника – это:

а) инструкция, представляющая перечень основных обязанностей, требующихся знаний и навыков, а также прав работника по каждой должности;

б) свод правил и указаний, представляющих перечень всех обязанностей и навыков работника по каждой должности;

в) инструкция, представляющая собой перечень основных обязанностей, требующихся знаний и навыков, а также сводную таблицу заработной платы и премиального оклада.

**Вопрос 35.** Инструкция для конкретного работника разрабатывается:

а)только специальностям, требующим повышенную степень риска для работника или предприятия;

б) только по производственным специальностям предприятия;

в) по всем должностям и специальностям предприятия.

**Вопрос 36.** Под пассивным процессом, связанным с периодами работоспособности, а так же с периодами добровольного или вынужденного бездействия, понимается:

а) пассивность;

б) бездействие;

в) активность.

**Вопрос 37.** Вещь или комплекс вещей, на которые человек воздействует в процессе труда при помощи средств труда с целью приспособления их для удовлетворения личных потребностей – это:

а) предметы труда;

б) средства труда;

в) условия труда.

**Вопрос 38.** Вещь или совокупность вещей, которые человек помещает между собой и предметом труда и которые служат для него в качестве проводника воздействия на этот предмет в целях получения необходимых материальных благ – это:

а) предметы труда;

б) средства труда; в) условия труда.

**Вопрос 39.** Под совокупностью элементов производственной среды, внешнего оформление рабочего места и отношение работников к выполнению работы понимается: а) содержание труда;

б) средства труда;

в) условия труда.

**Вопрос 40.** Объединения предприятий, осуществляющих последовательные ступени переработки сырья, либо связанных различными формами общественного разделения труда называются:

а) вертикальной концентрацией;

б) горизонтальной концентрацией;

в) нет верного ответа.

**Вопрос 41.** Труд в сфере материального производства, в сфере услуг, в сфере науки, культуры и искусства различают по:

а) содержанию;

б) мотивации;

в) востребованности.

**Вопрос 42.** К показателям характера труда относят:

а) форму собственности;

б) отношение работников друг к другу;

в) нет верного ответа.

**Вопрос 43.** Что определяется как отношение между людьми по поводу определения доли каждого члена общества в созданном продукте:

а) производственное взаимодействие;

б) отношение распределения;

в) отношение перераспределения.

**Вопрос 44.** Важным проявлением эффективного стимулирования, приносящим значительные дивиденды организации, является стремление работников к проявлению: а) эгоизма;

б) личной точки зрения;

в) инициативы и творческой активности.

**Вопрос 45.** Организация оплаты труда на предприятии определяется:

а) нормированием труда, тарифной системой;

б) нормированием формами и системами заработной платы;

в) нормированием труда.

**Вопрос 46.** Размер заработной платы и прочие доходы работника предприятия не зависят от:

а) финансового состояния предприятия;

б) его личного вклада в деятельность структуры;

в) его действий вне предприятия.

**Вопрос 47.** Задача бухгалтера, занимающегося расчетом заработной платы:

а) правильно выполнять расчеты;

б) приносить кофе директору;

в) фасовать изготавливаемую продукцию.

**Вопрос 48.** Договор о приеме на работу на официальном уровне должен скрепляться:

а) подписью работодателя;

б) печатью организации;

в) подписями сторон и печатью организации.

**Вопрос 49.** Под целостностью работы понимается:

а) начало работы;

б) нетронутая работа;

в) выполнение работы от начала до конца с видимым результатом.

**Вопрос 50.** Оплата труда может производиться:

а) за индивидуальные результаты работы;

б) за коллективные результаты работы;

в) за индивидуальные и коллективные результат работы.

**Вопрос 51.** Экономическая задача разделения труда сводится к:

а) выражению направленности организации труда на создание такой системы взаимосвязи человека со средствами производства и друг с другом, которая обеспечивает максимальную производительность труда, минимальную себестоимость изготовления продукции, высокую рентабельность производства;

б) упорядоченному и целенаправленному процессу осознания проблем потребителей и регулирования рыночной деятельности;

в) нет верного ответа.

**Вопрос 52.** Общественная организация труда – это:

а) социальный процесс, направленный на удовлетворение потребностей и желаний индивидов и групп посредством создания и предложения обладающих ценностью товаров и услуг и свободного обмена ими;

б) определенный способ упорядочения и регулирования трудовой деятельности в обществе;

в) нет ответа.

**Вопрос 53.** Основателем научной организации труда является:

а) А. Смит;

б) К. Маркс;

в) Ф. Тейлор.

**Вопрос 54.** Механизированные рабочие места – это:

а) нет верного ответа;

б) когда трудовые процессы осуществляются машинами и механизмами, действия которых направляет один или группа работников;

в) когда рабочие места, на которых преобразование предметов труда осуществляется машинами и механизмами при непосредственном участии работников.

**Вопрос 55.** Машинно-ручные рабочие места – это:

а) нет верного ответа;

б) когда рабочие места, на которых преобразование предметов труда осуществляется машинами и механизмами при непосредственном участии работников;

в) когда рабочие места, на которых трудовые процессы осуществляются машинами и механизмами, действия работников.

**Вопрос 56.** Рабочее место – это:

а) неделимое в организационном отношении (в данных конкретных условиях) звено производственного процесса, обслуживаемое одним или несколькими рабочими, предназначенное для выполнения одной или нескольких производственных или обслуживающих операций, оснащённое соответствующим обору- дованием и технологической оснасткой;

б)субъект трудового права, физическое лицо, рабо- тающее по трудовому договору у работодателя;

в) нет ответа.

**Вопрос 57.** Гибкость рынка труда рассматривают в следующих аспектах:

а) относительная гибкость реальных издержек на труд по отраслям, гибкость общего уровня реальных издержек на труд;

б) трудовая мобильность, степень гибкости рабочего времени и режимов труда;

в) верны оба утверждения.

**Вопрос 58.** Ситуация, при которой существует только один покупатель данного вида труда и один работодатель – это:

а) монопсония на рынке труда;

б) монополия на рынке труда;

в) олигополия на рынке труда.

**Вопрос 59.** Условие возникновения дискриминирующей монопсонии:

а) заработная плата каждого работника намного выше цены предложения его труда;

б) работодатель-монопсонист не платит работникам одинаковую заработную плату;

в) не верны оба утверждения.

**Вопрос 60.** Условие существования дискриминирующей монопсонии:

а) эластичность предложения труда у этих групп работников одинакова;

б) отсутствует группами;

в) заработная плата работников выше предложения его труда.

**Вопрос 61.** Труд работника выражается:

а) временем;

б) заработной платой;

в) оба утверждения верны.

**Вопрос 62.** Согласно теории факторов, основным производственным фактором не является:

а) земля;

б) труд;

в) общество.

**Вопрос 63.** Законодательные основы регулирования вопросов нормирования труда нашли свое отражение:

а) в главе 17 ТК РФ;

б) в главе 15 ТК РФ;

в) в главе 22 ТК РФ.

**Вопрос 64.** Нормы труда должны устанавливаться в соответствии с достигнутым уровнем техники, технологии, организации производства и труда согласно:

а) статье 150 ТК РФ;

б) статье 160 ТК РФ;

мобильность работников между 131

в) 170 ТК РФ.

**Вопрос 65.** Суммарный метод нормы затрат:

а) фиксирует фактические затраты труда; б) позволяет определять обоснованные нормы, внедрение которых способствует повышению производительности производства;

в) предусматривает анализ влияния разрабатываемых норм на производительность труда, качество и себестоимость продукции.

**Вопрос 66**. При аналитически-исследовательском способе нормирования:

а) затраты рабочего времени на нормируемую операцию определяют по нормативам времени на отдельные рабочие операции, разработанным ранее на основе хронометражных наблюдений;

б) необходимые затраты рабочего времени по каждому элементу нормируемой операции определяют на основе анализа данных, полученных в результате непосредственного наблюдения за выполнением этой операции на рабочем месте;

в) необходимые затраты рабочего времени по каждому элементу нормируемой операции определяют на основе анализа данных других предприятий.

**Вопрос 67.** Характерные черты данного рынка труда – велика текучесть кадров, низкий уровень заработной платы, отсутствуют профсоюзы, практически не существует продвижение по служебной лестнице, технология производства примитивна. Этот рынок труда:

а) вторичный;

б) первичный;

в) незавершённый.

**Вопрос 68.** К компонентам рынка труда не относится:

а) объекты рынка труда; труда и в целом эффективности

б) коллективный договор;

в) рыночный механизм.

**Вопрос 69.** спроса на труд с совокупным предложением труда – это:

а) совокупный рынок труда;

б) рынок труда;

в) удовлетворенный спрос на труд.

**Вопрос 70.** Методом проведения политики занятости, относящийся к прямому воздействию, является:

а) фискальная политика;

б) трудовое законодательство;

в) коллективные договоры.

**Вопрос 71.** Методом проведения политики занятости, относящийся к косвенному воздействию, является:

а) трудовое законодательство;

б) финансовая политика;

в) фискальная политика.

**Вопрос 72.** Рынок труда, ориентированный на территориальное движение рабочей силы, – это:

а) модель рынка труда США;

б) российская модель рынка труда;

в) шведская модель рынка труда.

**Вопрос 73.** Вещественные элементы производства (предметы труда и орудия труда, находящиеся в частной, корпоративной и государственной собственности) относятся к: а) структуре современного труда;

б) особенностям индивидуального труда;

в) нет верного ответа.

**Вопрос 74.** Механическое прибытие или выбытие населения из одних регионов, областей, городов в другие – это:

а) миграционное движение;

б) социальное движение;

в) социально-экономическое движение.

**Вопрос 75.** Труд делится на:

а) простой и сложный;

б) умственный и физический;

в) оба варианта верны.

**Вопрос 76.** Социально-экономические отношения, характеризующие форму социальной организации труда в обществе и охватывающие отношения по поводу привлечения членов общества к труду, разделения и кооперации труда, воспроизводства рабочей силы и ее подготовки, распределении материальных благ – это:

а) общественная организация труда;

б) общественная особенность труда;

в) нет верного ответа.

**Вопрос 77.** Обособление деятельности отдельных работников и их групп в процессе труда – это:

а) концептуальность труда;

б) разделение труда;

в) рациональность труда.

**Вопрос 78.** Совокупность элементов трудового процесса, окружающей среды, организация рабочего места и отношение работника к выполняемой работе, которое оказывает влияние на функциональное состояние организма человека в процессе труда, – это:

а) направленность труда;

б) условия труда;

в) составные части труда.

**Вопрос 79.** Рыночные отношения не только не отрицают необходимость планирования производства внутри предприятий, но и: а) никак не влияют на его значение; б) уменьшают его значение; в) повышают его значение.

**Вопрос 80.** Разработка методов планирования труда, их совершенствование в настоящее время представляет задачу:

а) самого предприятия;

б) государства;

в) малого бизнеса.

**Вопрос 81.** Целью внутрипроизводственного планирования является:

а) составление планов на текущий год;

б) обеспечение получения наибольшей прибыли;

в) контроль за деятельностью предприятия.

**Вопрос 82.** При текущем планировании труда на предприятиях используют следующие трудовые показатели:

а) численность персонала;

б) средняя заработная плата;

в) трудоемкость производственной программы, годовой фонд рабочего времени, средняя продолжительность рабочего дня.

**Вопрос 83.** Планирование труда помимо экономического аспекта имеет:

а) социальный аспект;

б) культурный аспект;

в) политический аспект.

**Вопрос 84.** Трудоемкость производства задает величину таких показателей как:

а) средняя продолжительность рабочего дня;

б) численность персонала и производительность труда;

в) годовой фонд рабочего времени.

**Вопрос 85.** Численность персонала и его состав определяют:

а) среднесписочный состав;

б) фонд оплаты труда;

в) трудоемкость производственной программы.

**Вопрос 86.** Технико-технологическая задача организации труда – это:

а) создание благоприятных условий труда на рабочих местах, обеспечивающих высокую и устойчивую работоспособность человека в течение длительного периода времени, сохранение его здоровья;

б) повышение содержательности и привлекательности труда;

в) нет ответа.

**Вопрос 87.** Организация рабочих мест предполагает:

а) оснащение средствами производства, предметами труда, инструментом, приспособлениями и оснасткой, средствами связи, а также их рациональное размещение на рабочей площадке и в рабочей зоне, способствующее применению рациональных методов и приемов труда и в конечном итоге – высокой эффективности труда каждого работника;

б) способствование сокращению затрат рабочего времени, улучшению качества работы и продукции, снижению расходов сырья, материалов, энергии и в целом себестоимости продукции, а, следовательно, повышению предприятия;

в) нет ответа.

**Вопрос 88.** Предметно-поточная группировка характеризуется:

а) поиском рациональных способов размещения оборудования;

б) расположением рабочих мест по ходу технологического процесса обрабатываемой детали или собираемого изделия, причем количество рабочих мест на каждой операции рассчитано таким образом, чтобы их производительность была по возможности строго согласована;

в) оба ответа верны.

**Вопрос 89.** К общественной организации труда относят:

а) формы и методы привлечения людей к труду, соединение рабочей силы со средствами производства, разделение и кооперация труда в обществе, распределение результатов труда между членами общества, обеспечение воспроизводства рабочей силы;

б) способ упорядочения и направления труда на достижение поставленной цели путем объединения работников в определенную систему;

в) нет ответа.

**Вопрос 90.** Предметно-замкнутые участки – это:

а) осуществление производственных процессов над одним и тем же изделием, узлом, деталью или группой деталей;

б) способ сочетания рабочих мест на участке предполагает объединение различных групп однородного оборудования, необходимых для законченного цикла обработки деталей, которые последовательно обрабатываются партиями на нескольких станках;

в) нет правильного ответа.

**Вопрос 91.** Внешнее движение кадров не включает:

а) коэффициент оборота населения;

б) оборот по увольнению;

в) коэффициент текучести кадров.

**Вопрос 92.** Уровень общей и профессиональной подготовки, позволяющий адекватно реагировать на изменяющиеся требования конкретного рабочего места или выполняемой работы – это:

а) образование;

б) знания;

в) компетентность.

**Вопрос 93.** Если гражданин зарегистрирован в службе занятости, не имеет работы, занимается ее поиском и готов приступить к работе, это является … условием для отнесения его к категории безработных:

а) необходимым;

б) достаточным;

в) необходимым и достаточным.

**Вопрос 94.** Дополнительная форма использования рабочей силы вовлеченного в трудовую деятельность работника – это:

а) вторичная занятость;

б) безработица;

в) первичная занятость.

**Вопрос 95.** Отношение суммы принятых и уволенных к среднесписочной численности работников предприятия – это:

а) коэффициент оборота кадров по приему;

б) общий коэффициент оборота кадров;

в) коэффициент оборота кадров по увольнению.

**Вопрос 96.** Централизованная система организации нормирования труда:

а) предусматривает сосредоточение нормативно-исследовательской работы в общезаводских службах, как правило, в отделе организации труда и заработной платы. Достоинством ее является возможность проведения единой политики в этой сфере деятельности и обеспечение равной напряженности норм труда в производственных подразделениях предприятий;

б) предусматривает установление норм затрат труда непосредственно в цехах (иных структурных подразделениях предприятия). Она предполагает двойное подчинение нормировщика: методическое – начальнику Отдела труда и заработной платы, административное – начальнику цеха;

в) имеет разновидности в зависимости от вариантов перераспределения функций между теми или иными службами предприятия. Целесообразен на предприятиях со среднесерийным типом производства, когда установление норм на освоенную продукцию в основном производстве осуществляется в отделе труда и заработной платы, а на осваиваемую продукцию и разовые работы – децентрализовано, в цехах.

**Вопрос 97.** Децентрализованная система организации нормирования труда:

а) предусматривает сосредоточение нормативно-исследовательской работы в общезаводских службах, как правило, в отделе организации труда и заработной платы. Достоинством ее является возможность проведения единой политики в этой сфере деятельности и обеспечение равной напряженности норм труда в производственных подразделениях предприятий;

б) имеет разновидности в зависимости от вариантов перераспределения функций между теми или иными службами предприятия. Целесообразен на предприятиях со среднесерийным типом производства, когда установление норм на освоенную продукцию в основном производстве осуществляется в отделе труда и заработной платы, а на осваиваемую продукцию и разовые работы – децентрализовано, в цехах;

в) предусматривает установление норм затрат труда непосредственно в цехах (иных структурных подразделениях предприятия). Она предполагает двойное подчинение нормировщика: методическое – начальнику Отдела труда и заработной платы, административное – начальнику цеха.

**Вопрос 98.** Смешанная система организации нормирования труда:

а) предусматривает сосредоточение нормативно-исследовательской работы в общезаводских службах, как правило, в отделе организации труда и заработной платы. Достоинством ее является возможность проведения единой политики в этой сфере деятельности и обеспечение равной напряженности норм труда в производственных подразделениях предприятий;

б) предусматривает установление норм затрат труда непосредственно в цехах (иных структурных подразделениях предприятия). Она предполагает двойное подчинение нормировщика: методическое – начальнику Отдела труда и заработной платы, административное – начальнику цеха;

в) имеет разновидности в зависимости от вариантов перераспределения функций между теми или иными службами предприятия. Целесообразен на предприятиях со среднесерийным типом производства, когда установление норм на освоенную продукцию в основном производстве осуществляется в отделе труда и заработной платы, а на осваиваемую продукцию и разовые работы – децентрализовано, в цехах.

**Вопрос 99.** Виды заработной платы (выбрать неверный вариант):

а) номинальная;

б) натуральная;

в) реальная.

**Вопрос 100.** В условия оплаты труда не входит:

а) максимальная тарифная ставка (часовая, дневная, месячная);

б) дифференциация ставок (окладов) в зависимости от сложности труда, его тяжести, интенсивности и роли работников в производственном процессе (основное, вспомогательное, обслуживающее производство);

в) гарантийные и компенсационные выплаты работнику работодателем.

**Кейс-задания с анализом по «Экономике труда».**

***Анализ трудовых показателей.***

***Задание 1***

По данным таблицы определите отклонение производственных показателей. Примените сравнительный метод анализа трудовых показателей (цифры условные).

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Показатели | Отчет  2017 | План  2018 | Факт  2018 |
| Выпуск продукции, тыс. руб. | 122 000 | 125 000 | 132 000 |
| Среднегодовая численность производственного персонала, чел. | 30 | 30 | 28 |

Выработка продукции (дохода) на 1 работника (рабочего) промышленно-производственного персонала (ППП) определяется по формуле



где *Выр* – выработка продукции (дохода) на 1 работника (рабочего) ППП;

*V* – объем чистой продукции (дохода);

 – среднесписочная численность работников (рабочих) ППП.

*Решение*

Заполним таблицы:

1. Сравним отчет 2017 г. и план 2018 г.

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Показатели | Отчет  2017 | План  2018 | Отклонение | |
| (+, -) | % |
| Выпуск продукции,  тыс. руб. | 122 000 | 125 000 | +3000 | 102,45 |
| Среднегодовая численность производственного персонала, чел. | 30 | 30 | 0 | - |
| Выработка, тыс. руб. | 4066,7 | 4166,7 | +1000,0 | 102,45 |

2. Сравним план и факт 2018 г.

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Показатели | План  2018 | Факт  2018 | Отклонение | |
| (+, -) | % |
| Выпуск продукции,  тыс. руб. | 125 000 | 132 000 | +7000 | 105,6 |
| Среднегодовая численность производственного персонала, чел. | 30 | 28 | -2 | -6,7 |
| Выработка, тыс. руб. | 4166,7 | 4714,3 | +547,6 | 113,1 |

3. Сравним отчет 2017 г. и факт 2018 г.

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Показатели | Отчет  2017 | Факт  2018 | Отклонение | |
| (+, -) | % |
| Выпуск продукции,  тыс. руб. | 122 000 | 132 000 | +10 000 | 108,2 |
| Среднегодовая численность производственного персонала, чел. | 30 | 28 | -2 | -6,7 |
| Выработка, тыс. руб. | 4066,7 | 4714,3 | +647,6 | 115,9 |

*Выводы*

1. В 2018 г. планировалось увеличить весь объем производства на 5,6%. Выработка на одного работника при этом должна была увеличиться на 1000 тыс. руб.

2. Фактически в 2018 г. объем производства по сравнению с плановым увеличился на 5,6%, т.е. на 7000 тыс. руб. Весь объем был получен меньшей численностью (на -6,7%, или на -2 чел.). Выработка увеличилась на 13,1%, или на 547,6 тыс. руб.

3. Объем выпуска продукции в 2018 г. по сравнению с 2017 г. увеличился на 8,2%, или на 10 000 тыс. руб., который был получен меньшей численностью (-6,7%, или -2 чел.). Выработка увеличилась на 15,9%, т.е. на 647,6 тыс. руб. Следовательно, весь объем производства был получен за счет роста производительности труда.

4. Сравнительный метод не предполагает проверку обоснованности плановых показателей. Наличие отклонений может свидетельствовать о неучтенных резервах.

***Задание 2***

По данным таблицы определите отклонения на душу населения по показателям ВВП в 2018 г.

Примените сопоставительный метод анализа.

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Государства | ВВП, млрд долл. США | ВВП  на душу  населения | | Сопоставимый уровень цен (по курсу долл. США, %) |
| долл. США | США  = 100 |
| США | 14 296,9 | 46 901 | 100 | 100 |
| Российская  Федерация | 2888,8 | 20 350 | 43 | 58 |
| Беларусь | 149,9 | 15 488 | 33 | 40 |
| Германия | 3052,5 | 37 171 | 79 | 119 |
| Великобритания | 2260,5 | 36 817 | 79 | 118 |
| Франция | 2195,7 | 34 233 | 73 | 130 |

*Решение*

Заполним таблицы:

1. Сравним ВВП в государствах по отношению к США, которые взяты за эталон сопоставления Роскомстатом.

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Государства | ВВП, млрд долл. США | Отклонение | |
| (+, -) | % |
| США | 14 296,9 | 0 | - |
| Российская Федерация | 2888,8 | -11 408,1 | 20,20 |
| Беларусь | 149,9 | -14 147,0 | 1,05 |
| Германия | 3052,5 | -11 244,4 | 21,35 |
| Великобритания | 2260,5 | -12 036,4 | 15,81 |
| Франция | 2195,7 | -12 101,2 | 15,38 |

2. Сравним ВВП на душу населения в абсолютных и относительных по отношению к США показателям.

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Государства | ВВП  на душу населения | | Отклонение | |
| долл. США | США = 100 | (+, -) долл. | % |
| США | 46 901 | 100 | 0 | - |
| Российская Федерация | 20 350 | 43 | -26 551 | 43,39 |
| Беларусь | 15 488 | 33 | -31 413 | 33,02 |
| Германия | 37 171 | 79 | -9730 | 79,25 |
| Великобритания | 36 817 | 79 | -10 084 | 79,50 |
| Франция | 34 233 | 73 | -12 668 | 72,99 |

*Выводы*

1. В РФ общий объем ВВП ниже, чем в США, на 11 408,1 млрд долл. США, или на 79,8%.

2. В РФ ВВП на душу населения на 26 551 долл. ниже, чем в США, это составляет 43,39%. Причинами отклонений могут быть значительная разница в численности населения в этих государствах, организационно-технические и организационно-тех­нологические факторы, которые выявляются с помощью дальнейшего экономического анализа, а также разница в уровне цен.

***Анализ производительности труда.***

***Задание 3***

На основании данных ниже определите производительность труда за 2018 г.

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Показатели | Отчет  2017 | Факт  2018 | Отклонение | |
| (+, -) | % |
| Выпуск продукции, тыс. руб. | 122 000 | 132 000 |  |  |
| Среднегодовая численность производственного персонала, чел. | 30 | 28 |  |  |
| Выработка, тыс. руб. | 4066,7 | 4714,3 | +647,6 | 115,9 |

*Решение*

Производительность труда определяется как отношение выработки отчетного периода к выработке базисного периода. Таким образом, на основании данных производительность труда равна



***Анализ темпов роста производительности труда.***

***Задание 4***

По данным таблицы определите степень выполнения плана по темпам роста производительности труда за три квартала и рассчитайте необходимое повышение производительности труда в IV квартале, чтобы выполнить годовое плановое задание.

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Показатели | Год | В том числе по кварталам | | | |
| I | II | III | IV |
| Плановые темпы роста производительности труда, % | 112,0 | 102,0 | 102,5 | 103,0 | 104,0 |
| Фактические темпы роста производительности труда, % |  | 100,5 | 101,5 | 102,0 |  |

*Решение*

1. Плановые темпы роста производительности труда за три квартала: 1,02 · 1,025 · 1,03 = 1,08.

2. Фактические темпы роста производительности труда за три квартала: 1,005 · 1,015 · 1,02 = 1,04.

3. Выполнение задания по темпам роста производительности труда за три квартала: 

4. За три квартала задание по темпам роста производительности труда недовыполнено: 96,3 – 100 = -3,7%.

5. Определим плановый рост производительности труда в IV квартале: 104 – 100 = 4%.

6. Необходимый рост производительности труда в IV квартале:

 = 107,7%.

7. Предприятию следует изыскать резервы роста производительности труда с тем, чтобы обеспечить увеличение производительности труда в IV квартале: 107,7 – 100 = 7,7%.

***Задание 5***

Используя данные таблицы задачи 4, определите среднеквартальные и фактические темпы роста производительности труда.

*Решение*

1. Среднеквартальные плановые и фактические темпы роста производительности труда:





2. Плановые среднеквартальные темпы роста производительности труда: 1,025 · 100 = 102,6%.

3. Фактические среднеквартальные темпы роста производительности труда: 1,013 · 100 = 101,3%.

*Решение*

Выполнение плана по производительности труда

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Показатели | Базисный год | Отчетный год | | Вы-пол-нение плана, % | Изменения в абсолютном выражении  по сравнению (+, -) | | | Изменения в %  (+, -) в сравнении | | |
| По плану | Фактически | План с базисным годом | Фактическое выполнение | | План с базисным годом | Фактическое выполнение | |
| С баз. годом | С планом | С баз. годом | С планом |
| Объем продукции, тыс. руб. | 5100 | 5300 | 5405 | 101,98 | +200 | +305 | +105 | +3,92 | +5,98 | +1,98 |
| Численность работающих, чел. | 1235 | 1232 | 1237 | 100,4 | -3 | +2 | +5 | -0,24 | +0,16 | +0,40 |
| Численность рабочих, чел. | 914 | 924 | 950 | 102,8 | +10 | +36 | +26 | +1,09 | +3,94 | +2,80 |
| Удельный вес рабочих в численности ППП | 0,74 | 0,75 | 0,77 | 102,7 | +0,01 | +0,03 | +0,2 | +1,35 | +4,05 | +2,7 |
| Средняя выработка работающего, руб. | 4129,6 | 4301,9 | 4369,4 | 101,6 | +172,3 | +239,8 | +67,5 | +4,17 | +5,81 | +1,6 |
| Средняя выработка рабочего, руб. | 5579,9 | 5735,9 | 5689,5 | 99,2 | +156,0 | +109,6 | +46,4 | +2,80 | +1,96 | -0,8 |

***Анализ трудоемкости продукции.***

***Задание 6***

Базисная трудоемкость изделия 4,9 нормо-ч. Фактическая трудоемкость увеличилась до 4,95 нормо-ч. Определите снижение часовой выработки за счет увеличения трудоемкости.

*Решение*

1. Определим изменение трудоемкости:

0,95 – 0,9 = 0,05 нормо-ч.

2. Определим снижение часовой выработки в анализируемом периоде:



3. Чтобы исключить влияние структурных сдвигов, для анализа используем показатель удельной трудоемкости – трудоемкость в расчете на 1000 руб. продукции.

***Задание 7***

По данным таблицы проанализируйте изменение фактической и удельной трудоемкости.

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Показатели | Базисный год | Отчетный год | Изменение  показателей, % | |
| по уровню (+, -) | по динамике (+, -) |
| 1. Объем продукции, усл. ед. | 9000 | 9500 | +500 | +5,6 |
| 1. Трудоемкость фактическая, тыс. чел./ч | 3800 | 3810 | +10 | +0,26 |
| 1. Удельная трудоемкость (стр. 2 / стр. 1) | 0,422 | 0,401 | -0,021 | -4,98 |

*Решение*

1. Данные таблицы показывают, что трудоемкость фактическая в отчетном году увеличилась:

3810 – 3800 = 10 тыс. чел., или на 0,26%.

2. Удельная трудоемкость сократилась:

0,401 – 0,422 = -0,021, или на 4,98%.

3. На показатель трудоемкости оказывают влияние разнообразные факторы, в том числе и уровень выполнения норм.

Перевыполнение норм не всегда означает рост производительности труда. Если нормы завышены, то происходит увеличение числа нормо-часов на один отработанный человеко-час, но роста производительности труда не происходит.

***Факторный анализ производства.***

***Задание 8***

По данным таблицы установите, за счет каких факторов и на сколько процентов изменилась производительность труда в отчетном году по сравнению с базисным, если на предприятии имеется 330 станков. В отчетном году с 1 августа было намечено заменить 50 станков новыми, у которых производительность выше на 40%; в течение года модернизировать 40 станков, производительность у которых повышается на 20%.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Показатели | Базисный год | Отчетный год |
| Трудоемкость единицы выпускаемой продукции, нормо-ч | 2300 | 2265 |
| Выпуск продукции в натуральном выражении, шт. | 240 | 270 |
| Численность ППП, чел. | 1235 | 1237 |
| Удельный вес рабочих в численности ППП, % | 74 | 77 |
| Удельный вес основных рабочих  в общей численности ППП, % | 51 | 49 |
| Эффективный фонд времени одного среднесписочного рабочего, ч | 1655 | 1660 |
| Потери от брака, % | 0,5 | 0,3 |
| Удельный вес кооперированных поставок | 13,5 | 15,1 |
| Коэффициент выполнения норм выработки | 1,1 | 1,07 |

*Решение*

1. Используя формулу (2), определим экономию численности персонала от снижения трудоемкости:

 чел.

1. Используя формулу (3), определим экономию численности персонала при внедрении нового и модернизации действующего оборудования:



1. По формуле (4) определим экономию численности персонала за счет увеличения бюджета рабочего времени:



1. По формуле (5) определим экономию численности рабочих за счет сокращения потерь от брака выпускаемой продукции:



1. По формуле (6) определим экономию численности рабочих за счет изменения удельного веса покупных полуфабрикатов:



1. Определим общую экономию численности персонала по всем факторам:

*ЭЧ* = 5,3 + 21,8 + 2,62 + 1,18 + 16,72 = 47,62 чел.

1. По формуле (1) определим изменение роста производительности труда в отчетном году за счет всех факторов:



За счет снижения трудоемкости продукции, внедрения нового и модернизации действующего оборудования, увеличения бюджета рабочего времени, сокращения потерь от брака выпускаемой продукции и увеличения удельного веса покупных полуфабрикатов рост выработки в отчетном году составил 4,0%.

*Выводы*

1. План по объему производства был составлен с учетом роста на +3,92%. Прирост объема продукции составил 1,98%.
2. Плановая численность работающих по сравнению с базисным периодом составила -0,24%.
3. Фактическая численность работающих составила 100,4%. Фактическая численность рабочих составила 102,8%, а удельный вес рабочих в общей численности работающих составил 102,7%.
4. Средняя выработка одного работающего увеличилась и составила 101,6%, а одного рабочего – 99,2%.
5. Таким образом, весь объем производства был получен за счет роста численности рабочих. Несмотря на рост удельного веса численности рабочих, выработка на одного рабочего снизилась на 0,8%.

***Анализ влияния трудовых факторов на объем продукции.***

***Задание 9***

На основании данных работы предприятия (см. таблицу) определите долю прироста объема продукции за счет изменения выработки и численности работников.

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Показатели | Базисный год | Отчетный год | | Изменение, % | |
| По плану | Фактически | Предусмотрено планом | Фактически |
| Объем продукции, тыс. руб. | 5100 | 5300 | 5405 | 103,92 | 105,98 |
| Среднесписочная численность ППП, чел. | 1235 | 1232 | 1237 | 99,76 | 100,16 |
| Среднегодовая выработка на одного работающего, руб. | 4129,6 | 4301,9 | 4369,4 | 104,17 | 105,81 |
| Доля прироста продукции за счет роста производительности труда, % | - | 100 | 97,3 | - | - |
| Доля прироста продукции за счет увеличения численности ППП, % | - | - | 2,7 | - | - |

*Решение*

1. По плану намечалось весь прирост производства продукции в 3,92% обеспечить за счет роста производительности труда, так как темпы роста численности ППП ниже 100%.

2. Фактически объем продукции увеличился на 5,98%, но в то же время увеличилась численность работников до 100,16%, т.е. больше 100%, но ниже темпов роста выпуска продукции.

3. Следовательно, в данном случае рост объема продукции произошел за счет повышения выработки и увеличения численности работников.

4. Определим долю прироста объема продукции за счет повышения выработки:





5. Доля прироста объемов выпуска продукции за счет увеличения численности промышленно-производственного персонала составит 2,7% (100 – 97,3%).

***Задача 10***

На основании данных таблицы предыдущей задачи определите влияние трудовых факторов на изменение объема производства продукции по сравнению с планом.

*Решение*

1. Изменение объема выпуска продукции за счет увеличения численности ППП:



2. Изменение объема выпуска продукции за счет увеличения выработки:



*Вывод*

Оба фактора оказали положительное влияние на изменение объема производства и в совокупности обеспечили рост объема выпуска продукции против плана:

5405 – 5300 = 21,5 + 83,5 = 105 тыс. руб.

Этот вывод вытекает из существующей зависимости между объемом продукции, численностью работающих и производительностью их труда.

***Анализ показателей рабочей смены.***

***Задание 11***

Используя данные таблицы, определите коэффициент использования продолжительности рабочего дня , коэффициент использования числа дней работы  и коэффициент использования реального фонда рабочего времени .

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| № п/п | | Показатели | По  плану | | Фактически | | Отклонения  от плана | | | |
| (+, -) | | % (+, -) | |
| 1 | | 2 | 3 | | 4 | | 5 | | 6 | |
| 1 | | Календарный фонд рабочего времени, дней | 365 | | 365 | | - | | - | |
| 2 | | В том числе:  праздничных дней | 9 | | 9 | | - | | - | |
| выходных дней | 103 | | 103 | | - | | - | |
| 3 | | Номинальный фонд, дней  (стр. 1 – стр. 2) | 253 | | 253 | | - | | - | |
| 4 | | Невыходы на работу, дней | 35,2 | | 47,45 | | +12,25 | | +34,8 | |
| 5 | | В том числе:  очередные  и дополнительные отпуска | 27 | | 27,45 | | +0,45 | | +1,67 | |
| отпуска  по учебе | 1,8 | | 1,95 | | 0,15 | | +8,3 | |
| отпуска по беременности  и родам | 0,9 | | 1,05 | | +0,15 | | +16,67 | |
| невыходы  по болезни | 5,0 | | 7,5 | | +2,5 | | +50 | |
| неявки, разрешенные  законом | 0,5 | | 0,5 | | - | | - | |
| неявки с разрешения администрации | - | | 1,5 | | +1,5 | | - | |
| прогулы | - | | 0,7 | | +0,7 | | - | |
| 6 | | Целодневные простои | | - | | 6,8 | | +6,8 | | - | |
| 7 | | Явочный фонд, дней (стр. 3 –  – стр. 4 – стр. 6) | | 217,8 | | 198,75 | | 19,05 | | 8,75 | |
| 8 | | Средняя продолжитель-ность рабочего дня (смены) номинальная, ч | | 7,98 | | 7,98 | | - | | - | |
| 9 | | Расчетный фонд рабочего времени, ч (стр. 3 · стр. 8) | | 2018,9 | | 2018,9 | | - | | - | |
| 10 | Сокращение  рабочего дня, ч, всего | | | 0,15 | | 0,72 | | +0,57 | | +380 | |
| 11 | В том числе:  внутрисменные простои | | | - | | 0,5 | | +0,5 | | - | |
| сокращение  рабочего дня  в ночное время | | | 0,1 | | 0,15 | | +0,05 | | +50 | |
| 12 | Сверхурочные часы | | | - | | - | | - | | - | |
| 13 | Реальная продолжитель-ность  рабочего дня (смены), ч  (стр. 8 – стр. 10 +  + стр. 12) | | | 7,83 | | 7,26 | | -0,57 | | -7,28 | |
| 14 | Реальный (эффективный) фонд рабочего времени одного рабочего, ч  (стр. 7 · стр. 13) | | | 1705,4 | | 1442,9 | | -262,5 | | 15,39 | |

*Решение*

Явочный фонд: 217,8 – 198,75 = 19,05, т.е. фактически уменьшился на 19,05 дня и составляет 8,75%.

Это объясняется наличием целодневных простоев. Кроме того, увеличилось количество неявок по всем причинам, предусмотренным планом. Также имели место неявки с разрешения администрации и прогулы, что свидетельствует о серьезных упущениях в работе предприятия в области использования рабочего времени. Недостатком следует считать и увеличение потерь времени за счет болезней на 2,5 ч, или 50%, так как в ряде случаев это является результатом невыполнения мероприятий по охране труда и недостаточности санитарно-профилактичес­ких мероприятий.

Средняя продолжительность рабочего дня (смены) также уменьшилась на 0,57 ч, или 7,28%.

Внутрисменные потери рабочего времени вызваны в основном внутрисменными простоями.

***Задание 12***

Используя данные таблицы предыдущей задачи, определите коэффициент использования продолжительности рабочего дня (*Крд*), коэффициент использования числа дней работы (*Кд*) и коэффициент использования реального фонда рабочего времени (*Крф*).

*Решение*

1. Коэффициент продолжительности рабочего дня:



Коэффициент меньше единицы свидетельствует об увеличении фактических внутрисменных потерь рабочего времени по сравнению с расчетными.

2. Коэффициент использования числа дней работы:



Значение  свидетельствует об увеличении фактических целодневных потерь рабочего времени по сравнению с расчетными.

3. Потери рабочего времени в отчетном и базисном периодах:

*Пф* =



4. Коэффициент использования фонда рабочего времени:





Значение  свидетельствует о недостаточно эффективном использовании рабочего времени и наличии внутрисменных и целодневных потерь рабочего времени. Следовательно, требуется принятие мер по совершенствованию структуры рабочего времени.

Анализ влияния трудовых факторов   
на использование рабочего времени

***Задание 13***

Плановый фонд рабочего времени одного среднесписочного рабочего равен 1705,4 ч, фактически он составил 1442,9 ч. Определите, как при этом изменилась выработка за счет нерационального использования рабочего времени (табл. к задаче 24).

*Решение*



За счет сокращения фонда рабочего времени на 262,5 ч в отчетном периоде выработка снизилась на 18,2%.

***Задание 28***

В I квартале среднее число фактически работавших рабочих 2510 чел. Рабочих дней 75. Целодневные простои 262 чел.-дня. Всего неявок было 47 288 чел.-дней. В квартале 90 календарных дней.

Определите среднесписочное и среднеявочное число рабочих.

*Решение*

Рабочее время работника можно представить в виде следующей схемы:

Рабочее время работника

Явка Неявка

Приступил к работе Целодневный простой

Работал Внутрисменный простой







***Деловая игра по «Экономике предприятия»***

**Деловая игра** – форма воссоздания предметного и социального содержания будущей профессиональной деятельности специалиста, моделирования тех систем отношений, которые характерны для этой деятельности, моделирования профессиональных проблем, реальных противоречий и затруднений, испытываемых в типичных профессиональных проблемных ситуациях.

**Этапы разработки деловой игры.**

1. Постановка проблемы и определение тематики игры. Преподаватель должен вначале определить, для каких целей он собирается ввести в обучение деловую игру, будет ли она тематической или сквозной.

2. Определение вида деловой игры. На этом этапе преподаватель выбирает под конкретные условия тот вид деловой игры, который даст максимальный обучающий результат на определенном этапе усвоения материала.

3. Определение главных закономерностей игры — связей, отношений, исходя из проблемы, являющейся основой деловой игры. На этом этапе определяется необходимая степень детализации представления объекта игры.

4.Создание плана игры. Ситуация должна предполагать неоднозначность решений, содержать элемент неопределенности, что обеспечивает проблемный характер игры и личностное участие студентов. Правила игры формулируются однозначно и определенно. В игре необходимо заложить возможность каждому игроку принимать решения. Это достигается при помощи комплекта документов игры (или инструкции для участников).

5. Определяется перечень решений, которые могут принимать студенты. В игре необходимо отражать не все разнообразие факторов, действующих в реальной ситуации, а только наиболее значимые. Тогда игра становится нагляднее, а студентам легче принимать решения. Субъективная вероятность происходящих событий не должна быть ни слишком низкой (иначе будут воспроизводиться частные схемы поведения), ни слишком высокой (есть опасность принятия привычных решений). Чем больше свобода для выбора решений, тем активнее студенты включаются в игру.

6. Определение параметров связей между факторами, которые нужно отразить в игре. Они должны быть такими, чтобы вызвать последствия, характерные для моделируемой деятельности. Необходимо определить взаимодействие параметров на каждом этапе деятельности студентов. Не все параметры могут определяться количественно. В этом случае при конструировании игры применяются экспертные оценки.

7. Формирование данных. На этом этапе определяются размерность основных параметров, закономерности и взаимодействия, а также приводятся таблицы и рисунки.

Формулирование правил, распределение ролей по игрокам, определение системы штрафов и поощрений, критериев выигрыша (или оценивания) и доведение их до сведения студентов. Результаты игры могут быть очевидны ‒ выражены количественно, а могут оцениваться экспертами. Преподаватель также определяет принцип участия студентов в каждой группе. Важно заранее продумать стимулы, обеспечивающие высокую вовлеченность студентов в игровую деятельность. Необходимо постоянно поддерживать обратную связь со студентами.

9. Окончательная коррекция игры ‒ уточнение связей, параметров, проверка расчетов, анализ реальности ситуаций. Такая коррекция может проводиться перед каждым новым этапом проигрывания. Игра не принесет должного результата, если плохо продумана последовательность действий и взаимосвязи участников, события не развиваются во времени, список решений задан, но не ясно как осуществляется отклик на принятые решения, ход игры требует постоянного вмешательства преподавателя.

***Деловая игра «Слалом».***

**1.Основная цель игровой деятельности** – это оперативное принятие управленческих решений руководителем.

**2. Участники игры и их функции.**

Руководитель спешит на совещание к генеральному директору, все участники которого уже собрались и ждут его.

По пути к кабинету директора его постоянно останавливают сотрудники или «просители», обращаясь с различными «сверхнеотложными» делами, которые ему приходится решать буквально «на бегу».

Руководитель может оперативно решить вопрос либо «отмахнуться» от просьбы. Время, отпущенное на всю дистанцию, – 5 минут.

Студент играет роль первого «препятствия», интересуется, на каком рабочем месте ему проходить производственную практику, и кто будет его курировать из специалистов – «производственников».

Сотрудник планово-диспетчерского отдела цеха просит подписать бумагу (например, отчет о выполнении плана). Долго ищет необходимые листы в папке для бумаг, постоянно извиняется за свою несобранность и настаивает на подписи начальника цеха. Молодой мастер участка обращается к начальнику цеха с конкретными вопросами (например, по поводу прогула одного из рабочих; простоя оборудования и нехватки рабочих-ремонтников; возврата с последующего участка бракованных деталей) и ожидает помощи в выборе наиболее правильного варианта решения этих проблем.

*Рабочий цеха* просит предоставить ему отгул за свой счет на несколько дней, ссылаясь на семейные проблемы, представляет заявление на подпись.

*Кладовщик цеха*, также как и мастер участка, обращается к начальнику цеха с проблемами и ждет немедленного их решения (например, кладовщик может поинтересоваться сроками предстоящей инвентаризации на складе; обсудить проблему обеспечения рабочих цеха специальным инструментом и т.д.).

*Сотрудник отдела МТО завода*. Целью его разговора с начальником цеха является получение необходимой информации о потенциальном поставщике какого-либо сырья, топлива, материального ресурса, полуфабриката, узла и т.д. Беседа носит неформальный характер.

*Журналист из местной газеты* получил задание подготовить репортаж об одном из старейших работников предприятия – ветеране труда, который много лет работает в этом цехе (возможный вариант-журналист хочет взять интервью у начальника цеха, сделать его фотографию и т.д.). Журналист очень энергичный, словоохотлив, немного навязчив.

**III. Порядок проведения деловой игры.**

Распределить роли между студентами группы, ознакомить их с заданием. Студенты, выполняющие роль «препятствий», должны, во-первых, добиться того, чтобы их вопрос (просьба) был полностью выслушан и оперативно решен начальником цеха; во-вторых, чтобы диалог между ними и начальником цеха продолжался как можно дольше. В том случае, если конкретный вопрос оперативно разрешен, начальник цеха получит жетон по окончании диалога. Чем больше будет набрано жетонов, тем выше рейтинг руководителя.

Студенты, выполняющие функции наблюдателей, следят за ходом игры.

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

**Билеты к экзамену**

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **МИНИСТЕРСТВО ИНОСТРАННЫХ ДЕЛ** | | | | | | |
| **ДИПЛОМАТИЧЕСКАЯ АКАДЕМИЯ МИД РФ** | | | | | | |
| **Билет № 1** | | | | | | |
| Кафедра «Мировая экономика» | | |  | | Утверждено на заседании кафедры. | |
|  | | |  | | «\_\_\_\_» \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 201 г. | |
|  | | |  | | Проф. Толмачев П.И. |  |
|  | | |  | |  | (личная подпись) |
| Дисциплина | Экономика труда | | | | | |
| Специальность |  | | | | | |
| Специализация |  | | | | | |
| Форма обучения: | | очная | | Курс | | |
| 1)Предмет **экономики труда** и его развитие на современном этапе. Труд и трудовая деятельность | | | | | | |
| 2Планирование рабочего времени на предприятиях. | | | | | | |

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **МИНИСТЕРСТВО ИНОСТРАННЫХ ДЕЛ** | | | | | | |
| **ДИПЛОМАТИЧЕСКАЯ АКАДЕМИЯ МИД РФ** | | | | | | |
| **Билет № 2** | | | | | | |
| Кафедра «Мировая экономика» | | |  | | Утверждено на заседании кафедры. | |
|  | | |  | | «\_\_\_\_» \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 201 г. | |
|  | | |  | | Проф. Толмачев П.И. |  |
|  | | |  | |  | (личная подпись) |
| Дисциплина | Экономика труда | | | | | |
| Специальность |  | | | | | |
| Специализация |  | | | | | |
| Форма обучения: | | очная | | Курс | | |
| 1)Сущность различных трудовых концепций. Влияние труда на жизнедеятельность человека и современного общества. | | | | | | |
| 2)Планирование численности персонала в соответствии со стратегией деятельности предприятия. | | | | | | |

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **МИНИСТЕРСТВО ИНОСТРАННЫХ ДЕЛ** | | | | | | |
| **ДИПЛОМАТИЧЕСКАЯ АКАДЕМИЯ МИД РФ** | | | | | | |
| **Билет № 3** | | | | | | |
| Кафедра «Мировая экономика» | | |  | | Утверждено на заседании кафедры. | |
|  | | |  | | «\_\_\_\_» \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 201 г. | |
|  | | |  | | Проф. Толмачев П.И. |  |
|  | | |  | |  | (личная подпись) |
| Дисциплина | Экономика труда | | | | | |
| Специальность |  | | | | | |
| Специализация |  | | | | | |
| Форма обучения: | | очная | | Курс | | |
| 1)Характер и содержание труда. | | | | | | |
| 2)Планирование повышения эффективности труда. | | | | | | |

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **МИНИСТЕРСТВО ИНОСТРАННЫХ ДЕЛ** | | | | | | |
| **ДИПЛОМАТИЧЕСКАЯ АКАДЕМИЯ МИД РФ** | | | | | | |
| **Билет № 4** | | | | | | |
| Кафедра «Мировая экономика» | | |  | | Утверждено на заседании кафедры. | |
|  | | |  | | «\_\_\_\_» \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 201 г. | |
|  | | |  | | Проф. Толмачев П.И. |  |
|  | | |  | |  | (личная подпись) |
| Дисциплина | Экономика труда | | | | | |
| Специальность |  | | | | | |
| Специализация |  | | | | | |
| Форма обучения: | | очная | | Курс | | |
| 1. Понятия, используемые в России и других странах для обозначения человеческих ресурсов. | | | | | | |
| 1. Планирование труда в бизнес-плане. | | | | | | |

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **МИНИСТЕРСТВО ИНОСТРАННЫХ ДЕЛ** | | | | | | |
| **ДИПЛОМАТИЧЕСКАЯ АКАДЕМИЯ МИД РФ** | | | | | | |
| **Билет № 5** | | | | | | |
| Кафедра «Мировая экономика» | | |  | | Утверждено на заседании кафедры. | |
|  | | |  | | «\_\_\_\_» \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 201 г. | |
|  | | |  | | Проф. Толмачев П.И. |  |
|  | | |  | |  | (личная подпись) |
| Дисциплина | Экономика труда | | | | | |
| Специальность |  | | | | | |
| Специализация |  | | | | | |
| Форма обучения: | | очная | | Курс | | |
| 1. Воспроизводство трудовых ресурсов. Формирование трудовых ресурсов в национальной экономике. | | | | | | |
| 2)Взаимосвязь повышения уровня жизни и эффективности труда. | | | | | | |
| **МИНИСТЕРСТВО ИНОСТРАННЫХ ДЕЛ** | | | | | | |
| **ДИПЛОМАТИЧЕСКАЯ АКАДЕМИЯ МИД РФ** | | | | | | |
| **Билет № 6** | | | | | | |
| Кафедра «Мировая экономика» | | |  | | Утверждено на заседании кафедры. | |
|  | | |  | | «\_\_\_\_» \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 201 г. | |
|  | | |  | | Проф. Толмачев П.И. |  |
|  | | |  | |  | (личная подпись) |
| Дисциплина | Экономика труда | | | | | |
| Специальность |  | | | | | |
| Специализация |  | | | | | |
| Форма обучения: | | очная | | Курс | | |
| 1. Влияние воспроизводства населения на формирование трудовых ресурсов. Показатели, характеризующие использование трудовых ресурсов общества. | | | | | | |
| 2)Уровень жизни и доходы населения. | | | | | | |

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **МИНИСТЕРСТВО ИНОСТРАННЫХ ДЕЛ** | | | | | | |
| **ДИПЛОМАТИЧЕСКАЯ АКАДЕМИЯ МИД РФ** | | | | | | |
| **Билет № 7** | | | | | | |
| Кафедра «Мировая экономика» | | |  | | Утверждено на заседании кафедры. | |
|  | | |  | | «\_\_\_\_» \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 201 г. | |
|  | | |  | | Проф. Толмачев П.И. |  |
|  | | |  | |  | (личная подпись) |
| Дисциплина | Экономика труда | | | | | |
| Специальность |  | | | | | |
| Специализация |  | | | | | |
| Форма обучения: | | очная | | Курс | | |
| 1. Оценка возможности трудового потенциала в экономике. Занятость населения. | | | | | | |
| 2)Организация оплаты труда работников бюджетной сферы. Организация оплаты труда государственных служащих. | | | | | | |

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **МИНИСТЕРСТВО ИНОСТРАННЫХ ДЕЛ** | | | | | | |
| **ДИПЛОМАТИЧЕСКАЯ АКАДЕМИЯ МИД РФ** | | | | | | |
| **Билет № 8** | | | | | | |
| Кафедра «Мировая экономика» | | |  | | Утверждено на заседании кафедры. | |
|  | | |  | | «\_\_\_\_» \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 201 г. | |
|  | | |  | | Проф. Толмачев П.И. |  |
|  | | |  | |  | (личная подпись) |
| Дисциплина | Экономика труда | | | | | |
| Специальность |  | | | | | |
| Специализация |  | | | | | |
| Форма обучения: | | очная | | Курс | | |
| 1. Формирование и регулирование рынка труда. | | | | | | |
| 2)Особенности оплаты труда работников на предприятиях различных организационно-правовых форм собственности. | | | | | | |

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **МИНИСТЕРСТВО ИНОСТРАННЫХ ДЕЛ** | | | | | | |
| **ДИПЛОМАТИЧЕСКАЯ АКАДЕМИЯ МИД РФ** | | | | | | |
| **Билет № 9** | | | | | | |
| Кафедра «Мировая экономика» | | |  | | Утверждено на заседании кафедры. | |
|  | | |  | | «\_\_\_\_» \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 201 г. | |
|  | | |  | | Проф. Толмачев П.И. |  |
|  | | |  | |  | (личная подпись) |
| Дисциплина | Экономика труда | | | | | |
| Специальность |  | | | | | |
| Специализация |  | | | | | |
| Форма обучения: | | очная | | Курс | | |
| 1. Предпосылки, сущность безработицы и статус безработного. Виды безработицы. | | | | | | |
| 1. Оплата труда при контрактной системе найма. | | | | | | |

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **МИНИСТЕРСТВО ИНОСТРАННЫХ ДЕЛ** | | | | | | |
| **ДИПЛОМАТИЧЕСКАЯ АКАДЕМИЯ МИД РФ** | | | | | | |
| **Билет № 10** | | | | | | |
| Кафедра «Мировая экономика» | | |  | | Утверждено на заседании кафедры. | |
|  | | |  | | «\_\_\_\_» \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 201 г. | |
|  | | |  | | Проф. Толмачев П.И. |  |
|  | | |  | |  | (личная подпись) |
| Дисциплина | Экономика труда | | | | | |
| Специальность |  | | | | | |
| Специализация |  | | | | | |
| Форма обучения: | | очная | | Курс | | |
| 1. Показатели и методы измерения состояния безработицы. | | | | | | |
| 1. Оплата труда в производственных бригадах. | | | | | | |
| **МИНИСТЕРСТВО ИНОСТРАННЫХ ДЕЛ** | | | | | | |
| **ДИПЛОМАТИЧЕСКАЯ АКАДЕМИЯ МИД РФ** | | | | | | |
| **Билет № 11** | | | | | | |
| Кафедра «Мировая экономика» | | |  | | Утверждено на заседании кафедры. | |
|  | | |  | | «\_\_\_\_» \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 201 г. | |
|  | | |  | | Проф. Толмачев П.И. |  |
|  | | |  | |  | (личная подпись) |
| Дисциплина | Экономика труда | | | | | |
| Специальность |  | | | | | |
| Специализация |  | | | | | |
| Форма обучения: | | очная | | Курс | | |
| 1. Рынок труда. Механизм действия рынка труда. | | | | | | |
| 1. Виды и основные элементы премиальных систем. | | | | | | |

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **МИНИСТЕРСТВО ИНОСТРАННЫХ ДЕЛ** | | | | | | |
| **ДИПЛОМАТИЧЕСКАЯ АКАДЕМИЯ МИД РФ** | | | | | | |
| **Билет № 12** | | | | | | |
| Кафедра «Мировая экономика» | | |  | | Утверждено на заседании кафедры. | |
|  | | |  | | «\_\_\_\_» \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 201 г. | |
|  | | |  | | Проф. Толмачев П.И. |  |
|  | | |  | |  | (личная подпись) |
| Дисциплина | Экономика труда | | | | | |
| Специальность |  | | | | | |
| Специализация |  | | | | | |
| Форма обучения: | | очная | | Курс | | |
| 1. Классификация и сегментация рынка труда. | | | | | | |
| 1. Определение заработка при сдельной форме оплаты труда. | | | | | | |

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **МИНИСТЕРСТВО ИНОСТРАННЫХ ДЕЛ** | | | | | | |
| **ДИПЛОМАТИЧЕСКАЯ АКАДЕМИЯ МИД РФ** | | | | | | |
| **Билет № 13** | | | | | | |
| Кафедра «Мировая экономика» | | |  | | Утверждено на заседании кафедры. | |
|  | | |  | | «\_\_\_\_» \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 201 г. | |
|  | | |  | | Проф. Толмачев П.И. |  |
|  | | |  | |  | (личная подпись) |
| Дисциплина | Экономика труда | | | | | |
| Специальность |  | | | | | |
| Специализация |  | | | | | |
| Форма обучения: | | очная | | Курс | | |
| 1. Особенности российского рынка труда. | | | | | | |
| 1. Формы и системы заработной платы, применяемые на предприятиях | | | | | | |

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **МИНИСТЕРСТВО ИНОСТРАННЫХ ДЕЛ** | | | | | | |
| **ДИПЛОМАТИЧЕСКАЯ АКАДЕМИЯ МИД РФ** | | | | | | |
| **Билет № 14** | | | | | | |
| Кафедра «Мировая экономика» | | |  | | Утверждено на заседании кафедры. | |
|  | | |  | | «\_\_\_\_» \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 201 г. | |
|  | | |  | | Проф. Толмачев П.И. |  |
|  | | |  | |  | (личная подпись) |
| Дисциплина | Экономика труда | | | | | |
| Специальность |  | | | | | |
| Специализация |  | | | | | |
| Форма обучения: | | очная | | Курс | | |
| 1. Расскажите о любом мировом технологическом центре: краткая история, созданные в нем технологии, государственная поддержка. | | | | | | |
| 2)Система доплат и надбавок | | | | | | |

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **МИНИСТЕРСТВО ИНОСТРАННЫХ ДЕЛ** | | | | | | |
| **ДИПЛОМАТИЧЕСКАЯ АКАДЕМИЯ МИД РФ** | | | | | | |
| **Билет № 15** | | | | | | |
| Кафедра «Мировая экономика» | | |  | | Утверждено на заседании кафедры. | |
|  | | |  | | «\_\_\_\_» \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 201 г. | |
|  | | |  | | Проф. Толмачев П.И. |  |
|  | | |  | |  | (личная подпись) |
| Дисциплина | Экономика труда | | | | | |
| Специальность |  | | | | | |
| Специализация |  | | | | | |
| Форма обучения: | | очная | | Курс | | |
| 1)Методы, используемые государством для регулирования рынка труд. | | | | | | |
| 2)Функции тарифных сеток и тарифных ставок в тарифной системе | | | | | | |

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **МИНИСТЕРСТВО ИНОСТРАННЫХ ДЕЛ** | | | | | | |
| **ДИПЛОМАТИЧЕСКАЯ АКАДЕМИЯ МИД РФ** | | | | | | |
| **Билет № 16** | | | | | | |
| Кафедра «Мировая экономика» | | |  | | Утверждено на заседании кафедры. | |
|  | | |  | | «\_\_\_\_» \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 201 г. | |
|  | | |  | | Проф. Толмачев П.И. |  |
|  | | |  | |  | (личная подпись) |
| Дисциплина | Экономика труда | | | | | |
| Специальность |  | | | | | |
| Специализация |  | | | | | |
| Форма обучения: | | очная | | Курс | | |
| 1. Сущность кадровой политики на внутренних рынках труда. | | | | | | |
| 2) Роль тарифно-квалификационных справочников в тарифной системе. | | | | | | |

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **МИНИСТЕРСТВО ИНОСТРАННЫХ ДЕЛ** | | | | | | |
| **ДИПЛОМАТИЧЕСКАЯ АКАДЕМИЯ МИД РФ** | | | | | | |
| **Билет № 17** | | | | | | |
| Кафедра «Мировая экономика» | | |  | | Утверждено на заседании кафедры. | |
|  | | |  | | «\_\_\_\_» \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 201 г. | |
|  | | |  | | Проф. Толмачев П.И. |  |
|  | | |  | |  | (личная подпись) |
| Дисциплина | Экономика труда | | | | | |
| Специальность |  | | | | | |
| Специализация |  | | | | | |
| Форма обучения: | | очная | | Курс | | |
| 1. Организация, нормирование и условия труда при развитии рыночных отношений в экономике. | | | | | | |
| 2) Основы организации и регулирования оплаты труда в России. | | | | | | |

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **МИНИСТЕРСТВО ИНОСТРАННЫХ ДЕЛ** | | | | | | |
| **ДИПЛОМАТИЧЕСКАЯ АКАДЕМИЯ МИД РФ** | | | | | | |
| **Билет № 18** | | | | | | |
| Кафедра «Мировая экономика» | | |  | | Утверждено на заседании кафедры. | |
|  | | |  | | «\_\_\_\_» \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 201 г. | |
|  | | |  | | Проф. Толмачев П.И. |  |
|  | | |  | |  | (личная подпись) |
| Дисциплина | Экономика труда | | | | | |
| Специальность |  | | | | | |
| Специализация |  | | | | | |
| Форма обучения: | | очная | | Курс | | |
| 1. Значение, сущность и содержание организации труда. Задачи организации труда и ее взаимосвязь с организацией производства. | | | | | | |
| 2) Экономическое содержание и взаимосвязь понятий «заработная плата», «цена труда», «стоимость рабочей силы». | | | | | | |

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **МИНИСТЕРСТВО ИНОСТРАННЫХ ДЕЛ** | | | | | | |
| **ДИПЛОМАТИЧЕСКАЯ АКАДЕМИЯ МИД РФ** | | | | | | |
| **Билет № 19** | | | | | | |
| Кафедра «Мировая экономика» | | |  | | Утверждено на заседании кафедры. | |
|  | | |  | | «\_\_\_\_» \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 201 г. | |
|  | | |  | | Проф. Толмачев П.И. |  |
|  | | |  | |  | (личная подпись) |
| Дисциплина | Экономика труда | | | | | |
| Специальность |  | | | | | |
| Специализация |  | | | | | |
| Форма обучения: | | очная | | Курс | | |
| 1. Критерии и показатели, определяющие эффективность научной организации труда. | | | | | | |
| 2) Организация оплаты труда в современных экономических условиях. | | | | | | |
| **МИНИСТЕРСТВО ИНОСТРАННЫХ ДЕЛ** | | | | | | |
| **ДИПЛОМАТИЧЕСКАЯ АКАДЕМИЯ МИД РФ** | | | | | | |
| **Билет № 20** | | | | | | |
| Кафедра «Мировая экономика» | | |  | | Утверждено на заседании кафедры. | |
|  | | |  | | «\_\_\_\_» \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 201 г. | |
|  | | |  | | Проф. Толмачев П.И. |  |
|  | | |  | |  | (личная подпись) |
| Дисциплина | Экономика труда | | | | | |
| Специальность |  | | | | | |
| Специализация |  | | | | | |
| Форма обучения: | | очная | | Курс | | |
| 1. Значение нормирования в системе организации труда. | | | | | | |
| 2) Факторы и резервы, обеспечивающие рост производительности **труда в экономике** рыночного типа. | | | | | | |

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **МИНИСТЕРСТВО ИНОСТРАННЫХ ДЕЛ** | | | | | | |
| **ДИПЛОМАТИЧЕСКАЯ АКАДЕМИЯ МИД РФ** | | | | | | |
| **Билет № 21** | | | | | | |
| Кафедра «Мировая экономика» | | |  | | Утверждено на заседании кафедры. | |
|  | | |  | | «\_\_\_\_» \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 201 г. | |
|  | | |  | | Проф. Толмачев П.И. |  |
|  | | |  | |  | (личная подпись) |
| Дисциплина | Экономика труда | | | | | |
| Специальность |  | | | | | |
| Специализация |  | | | | | |
| Форма обучения: | | очная | | Курс | | |
| 1. Нормы труда, разрабатываемые на предприятиях и фирмах. | | | | | | |
| 2) Классификация показателей трудоемкости в зависимости от состава затрат труда. | | | | | | |

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **МИНИСТЕРСТВО ИНОСТРАННЫХ ДЕЛ** | | | | | | |
| **ДИПЛОМАТИЧЕСКАЯ АКАДЕМИЯ МИД РФ** | | | | | | |
| **Билет № 22** | | | | | | |
| Кафедра «Мировая экономика» | | |  | | Утверждено на заседании кафедры. | |
|  | | |  | | «\_\_\_\_» \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 201 г. | |
|  | | |  | | Проф. Толмачев П.И. |  |
|  | | |  | |  | (личная подпись) |
| Дисциплина | Экономика труда | | | | | |
| Специальность |  | | | | | |
| Специализация |  | | | | | |
| Форма обучения: | | очная | | Курс | | |
| 1. Классификация затрат рабочего времени при обследовании норм труда. | | | | | | |
| 2) Виды выработки с учетом измерения рабочего времени. | | | | | | |

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **МИНИСТЕРСТВО ИНОСТРАННЫХ ДЕЛ** | | | | | | |
| **ДИПЛОМАТИЧЕСКАЯ АКАДЕМИЯ МИД РФ** | | | | | | |
| **Билет № 23** | | | | | | |
| Кафедра «Мировая экономика» | | |  | | Утверждено на заседании кафедры. | |
|  | | |  | | «\_\_\_\_» \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 201 г. | |
|  | | |  | | Проф. Толмачев П.И. |  |
|  | | |  | |  | (личная подпись) |
| Дисциплина | Экономика труда | | | | | |
| Специальность |  | | | | | |
| Специализация |  | | | | | |
| Форма обучения: | | очная | | Курс | | |
| 1. Методы нормирования труда и изучения затрат рабочего времени. | | | | | | |
| 2) Методы определения выработки на предприятиях. | | | | | | |

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **МИНИСТЕРСТВО ИНОСТРАННЫХ ДЕЛ** | | | | | | |
| **ДИПЛОМАТИЧЕСКАЯ АКАДЕМИЯ МИД РФ** | | | | | | |
| **Билет № 24** | | | | | | |
| Кафедра «Мировая экономика» | | |  | | Утверждено на заседании кафедры. | |
|  | | |  | | «\_\_\_\_» \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 201 г. | |
|  | | |  | | Проф. Толмачев П.И. |  |
|  | | |  | |  | (личная подпись) |
| Дисциплина | Экономика труда | | | | | |
| Специальность |  | | | | | |
| Специализация |  | | | | | |
| Форма обучения: | | очная | | Курс | | |
| 1. Цели применения фотографии рабочего дня и хронометража в нормировании труда. | | | | | | |
| 2) Показатели измерения производительности труда. | | | | | | |

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **МИНИСТЕРСТВО ИНОСТРАННЫХ ДЕЛ** | | | | | | |
| **ДИПЛОМАТИЧЕСКАЯ АКАДЕМИЯ МИД РФ** | | | | | | |
| **Билет № 25** | | | | | | |
| Кафедра «Мировая экономика» | | |  | | Утверждено на заседании кафедры. | |
|  | | |  | | «\_\_\_\_» \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 201 г. | |
|  | | |  | | Проф. Толмачев П.И. |  |
|  | | |  | |  | (личная подпись) |
| Дисциплина | Экономика труда | | | | | |
| Специальность |  | | | | | |
| Специализация |  | | | | | |
| Форма обучения: | | очная | | Курс | | |
| 1. Показатели уровня нормирования труда и пути его развития | | | | | | |
| 2) Повышение производительности и эффективности труда | | | | | | |

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **МИНИСТЕРСТВО ИНОСТРАННЫХ ДЕЛ** | | | | | | |
| **ДИПЛОМАТИЧЕСКАЯ АКАДЕМИЯ МИД РФ** | | | | | | |
| **Билет № 26** | | | | | | |
| Кафедра «Мировая экономика» | | |  | | Утверждено на заседании кафедры. | |
|  | | |  | | «\_\_\_\_» \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 201 г. | |
|  | | |  | | Проф. Толмачев П.И. |  |
|  | | |  | |  | (личная подпись) |
| Дисциплина | Экономика труда | | | | | |
| Специальность |  | | | | | |
| Специализация |  | | | | | |
| Форма обучения: | | очная | | Курс | | |
| 1. Критерии оценки условий труда на предприятии (в организации) | | | | | | |
| 2) Производительность и эффективность труда. Сущность производительности труда. | | | | | | |

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **МИНИСТЕРСТВО ИНОСТРАННЫХ ДЕЛ** | | | | | | |
| **ДИПЛОМАТИЧЕСКАЯ АКАДЕМИЯ МИД РФ** | | | | | | |
| **Билет № 27** | | | | | | |
| Кафедра «Мировая экономика» | | |  | | Утверждено на заседании кафедры. | |
|  | | |  | | «\_\_\_\_» \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 201 г. | |
|  | | |  | | Проф. Толмачев П.И. |  |
|  | | |  | |  | (личная подпись) |
| Дисциплина | Экономика труда | | | | | |
| Специальность |  | | | | | |
| Специализация |  | | | | | |
| Форма обучения: | | очная | | Курс | | |
| 1)Производительность и эффективность труда | | | | | | |
| 2) Критерии оценки условий труда на предприятии (в организации) | | | | | | |
| **МИНИСТЕРСТВО ИНОСТРАННЫХ ДЕЛ** | | | | | | |
| **ДИПЛОМАТИЧЕСКАЯ АКАДЕМИЯ МИД РФ** | | | | | | |
| **Билет № 28** | | | | | | |
| Кафедра «Мировая экономика» | | |  | | Утверждено на заседании кафедры. | |
|  | | |  | | «\_\_\_\_» \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 201 г. | |
|  | | |  | | Проф. Толмачев П.И. |  |
|  | | |  | |  | (личная подпись) |
| Дисциплина | Экономика труда | | | | | |
| Специальность |  | | | | | |
| Специализация |  | | | | | |
| Форма обучения: | | очная | | Курс | | |
| 1. Сущность производительности труда. | | | | | | |
| 2) Показатели уровня нормирования труда и пути его развития | | | | | | |

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **МИНИСТЕРСТВО ИНОСТРАННЫХ ДЕЛ** | | | | | | |
| **ДИПЛОМАТИЧЕСКАЯ АКАДЕМИЯ МИД РФ** | | | | | | |
| **Билет № 29** | | | | | | |
| Кафедра «Мировая экономика» | | |  | | Утверждено на заседании кафедры. | |
|  | | |  | | «\_\_\_\_» \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 201 г. | |
|  | | |  | | Проф. Толмачев П.И. |  |
|  | | |  | |  | (личная подпись) |
| Дисциплина | Экономика труда | | | | | |
| Специальность |  | | | | | |
| Специализация |  | | | | | |
| Форма обучения: | | очная | | Курс | | |
| 1. Повышение производительности и эффективности труда | | | | | | |
| 2) Цели применения фотографии рабочего дня и хронометража в нормировании труда | | | | | | |

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **МИНИСТЕРСТВО ИНОСТРАННЫХ ДЕЛ** | | | | | | |
| **ДИПЛОМАТИЧЕСКАЯ АКАДЕМИЯ МИД РФ** | | | | | | |
| **Билет № 30** | | | | | | |
| Кафедра «Мировая экономика» | | |  | | Утверждено на заседании кафедры. | |
|  | | |  | | «\_\_\_\_» \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 201 г. | |
|  | | |  | | Проф. Толмачев П.И. |  |
|  | | |  | |  | (личная подпись) |
| Дисциплина | Экономика труда | | | | | |
| Специальность |  | | | | | |
| Специализация |  | | | | | |
| Форма обучения: | | очная | | Курс | | |
| 1. Политика государства на рынке труда | | | | | | |
| 2) Методы нормирования труда и изучения затрат рабочего времени | | | | | | |

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **МИНИСТЕРСТВО ИНОСТРАННЫХ ДЕЛ** | | | | | | |
| **ДИПЛОМАТИЧЕСКАЯ АКАДЕМИЯ МИД РФ** | | | | | | |
| **Билет № 31** | | | | | | |
| Кафедра «Мировая экономика» | | |  | | Утверждено на заседании кафедры. | |
|  | | |  | | «\_\_\_\_» \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 201 г. | |
|  | | |  | | Проф. Толмачев П.И. |  |
|  | | |  | |  | (личная подпись) |
| Дисциплина | Экономика труда | | | | | |
| Специальность |  | | | | | |
| Специализация |  | | | | | |
| Форма обучения: | | очная | | Курс | | |
| 1) Причины возникновения и существования внутренних рынков труда | | | | | | |
| 2) Классификация затрат рабочего времени при обследовании норм труда | | | | | | |

К комплекту экзаменационных билетов прилагаются разработанные преподавателем и утвержденные на заседании кафедры критерии оценки по дисциплине.

*Приложение 1.1*

**Примерный перечень оценочных средств для текущего контроля успеваемости**

| № п/п | Наименование оценочного средства | Краткая характеристика оценочного средства | Представление оценочного средства в фонде |
| --- | --- | --- | --- |
|  | Деловая и/или ролевая игра | Совместная деятельность группы обучающихся и преподавателя под управлением преподавателя с целью решения учебных и профессионально-ориентированных задач путем игрового моделирования реальной проблемной ситуации. Позволяет оценивать умение анализировать и решать типичные профессиональные задачи. | Тема (проблема), концепция, роли и ожидаемый результат по каждой игре |
|  | Кейс-задача, кейс-анализ | Проблемное задание, в котором обучающемуся предлагают осмыслить реальную профессионально-ориентированную ситуацию, необходимую для решения данной проблемы. | Задания для решения кейс-задачи, кейс-анализа |
|  | Контрольные вопросы и задания | Средство проверки умений применять полученные знания для решения задач определенного типа по теме или разделу | Комплект контрольных и заданий |
|  | Доклад;  Сообщение;  Отчет;  Презентация | Продукт самостоятельной работы обучающегося, представляющий собой публичное выступление по представлению полученных результатов решения определенной учебно-практической, учебно-исследовательской или научной темы | Темы докладов, сообщений, отчетов, презентаций |
|  | Тест | Система стандартизированных заданий, позволяющая автоматизировать процедуру измерения уровня знаний и умений обучающегося. | Фонд тестовых заданий |

**Оценочное средство для промежуточной аттестации**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **№ п/п** | **Форма контроля** | **Наименование оценочного средства** | **Представление оценочного средства в фонде** |
| 1. | Экзамен | Устный экзамен | Перечень вопросов, заданий |

*Приложение 1.2*

**Характеристика оценочного средства №1**

**Деловая и/или ролевая игра**

Совместная деятельность группы обучающихся и преподавателя под управлением преподавателя с целью решения учебных и профессионально-ориентированных задач путем игрового моделирования реальной проблемной ситуации. Позволяет оценивать умение анализировать и решать типичные профессиональные задачи.

***Деловая игра «Слалом».***

**1. Тема (проблема)** оперативное принятие управленческих решений руководителем

**2. Концепция игры** Руководитель спешит на совещание к генеральному директору, все участники которого уже собрались и ждут его.

По пути к кабинету директора его постоянно останавливают сотрудники или «просители», обращаясь с различными «сверхнеотложными» делами, которые ему приходится решать буквально «на бегу».

**3. Роли:**

Рабочий цеха, Кладовщик цеха, Сотрудник отдела МТО завода, Журналист из местной газеты и др.

**4. Ожидаемый(е) результат(ы).** Если конкретный вопрос оперативно разрешен, начальник цеха получит жетон по окончании диалога. Чем больше будет набрано жетонов, тем выше рейтинг руководителя.

|  |  |
| --- | --- |
| **Деловая и/или ролевая игра**  **Критерии оценки:** | |
| Макс.9-10 баллов | Правильно и развернуто ответил на 3 вопроса;  Использовал терминологию по дисциплине;  Применил навыки обобщения и анализа информации с использованием междисциплинарных знаний и положений;  Высказал свою точку зрения;  Продемонстрировал знание |
| 6-8 баллов | Правильно и развернуто ответил на 2 вопроса  Использовал терминологию по дисциплине;  Не полностью применил навыки обобщения и анализа информации с использованием междисциплинарных знаний и положений;  Высказал свою точку зрения;  Продемонстрировал некоторое знание |
| 3-5 баллов | Правильно и развернуто ответил на 1 вопрос;  Использовал терминологию по дисциплине;  Применил навыки обобщения и анализа информации с использованием междисциплинарных знаний и положений;  Не высказал свою точку зрения |
| 0-2 балла | Не высказал свою точку зрения |

*Приложение 1.3*

**Характеристика оценочного средства №2**

**Кейс-задача (ситуационное задание)**

Метод case-study или метод конкретных ситуаций (от английского case – случай, ситуация) – метод активного проблемно-ситуационного анализа, основанный на обучении путем решения конкретных задач – ситуаций (решение кейсов).

Метод конкретных ситуаций (метод case-study) относится к неигровым имитационным активным методам обучения.

Непосредственная цель метода case-study – совместными усилиями группы студентов проанализировать ситуацию – case, возникающую при конкретном положении дел, и выработать практическое решение; окончание процесса – оценка предложенных алгоритмов и выбор лучшего в контексте поставленной проблемы.

**Кейс-задание.** По данным таблицы установите, за счет каких факторов и на сколько процентов изменилась производительность труда в отчетном году по сравнению с базисным, если на предприятии имеется 330 станков. В отчетном году с 1 августа было намечено заменить 50 станков новыми, у которых производительность выше на 40%; в течение года модернизировать 40 станков, производительность у которых повышается на 20%.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Показатели | Базисный год | Отчетный год |
| Трудоемкость единицы выпускаемой продукции, нормо-ч | 2300 | 2265 |
| Выпуск продукции в натуральном выражении, шт. | 240 | 270 |
| Численность ППП, чел. | 1235 | 1237 |
| Удельный вес рабочих в численности ППП, % | 74 | 77 |
| Удельный вес основных рабочих в общей численности ППП, % | 51 | 49 |
| Эффективный фонд времени одного среднесписочного рабочего, ч | 1655 | 1660 |
| Потери от брака, % | 0,5 | 0,3 |
| Удельный вес кооперированных поставок | 13,5 | 15,1 |
| Коэффициент выполнения норм выработки | 1,1 | 1,07 |

|  |  |
| --- | --- |
| **Кейс-задача (ситуационное задание)**  **Критерии оценки:** | |
| Макс. 9-10 баллов | Проявил самостоятельность и оригинальность;  Продемонстрировал культуру мышления, логическое изложение проблемы; проведения анализа задачи;  Использовал навыки обобщения и анализа информации с использованием междисциплинарных знаний и положений;  Применил ссылки на научную и учебную литературу;  Определил цель работы, выбрал оптимальный путь ее решения; Сформулировал выводы;  Применил анализ проблемы безопасности, процессов, а также дал прогноз возможного развития в будущем;  Дал объективную оценку рассмотренной проблемы. |
| 6-8 баллов | Проявил самостоятельность;  Применил логичность в изложении проблемы;  Использовал навыки анализа информации с использованием междисциплинарных знаний и положений;  Не применил ссылки на научную и учебную литературу;  Смог поставить цель, но не выбрал пути ее оптимального достижения;  Не смог сформулировать конкретные выводы;  Применил анализ проблемы безопасности, но ошибочно дал прогноз их развития в будущем (или не сделал этого);  Смог дать объективную оценку рассмотренной проблемы. |
| 3-5 баллов | Проявил некоторую самостоятельность;  Применил некоторую логичность в изложении проблемы;  Не в полной мере использовал навыки анализа информации с использованием междисциплинарных знаний и положений;  Не применил ссылки на научную и учебную литературу;  Не смог поставить цель и выбрать пути ее достижения;  Не смог сформулировать конкретные выводы;  Смог применить в некоторой мере анализ проблемы безопасности;  Смог отчасти дать оценку рассмотренной проблемы |
| 0-2 балла | Не высказал свою точку зрения |

*Приложение 1.5*

**Характеристика оценочного средства №3**

**Комплект контрольных вопросов и заданий**

**Тема 1. Понятие экономики труда и ее место в системе наук. Эволюция представлений о труде в современной мировой экономической мысли: постиндустриальный труд.**

1. Сформулируйте основные направления исследований, сформировавшиеся в рамках наук о труде.

2. Охарактеризуйте этапы развития наук о труде.

3. Покажите взаимосвязь экономики труда с другими науками о труде.

4.Сравните этапы развития экономики труда с этапами развития экономической науки в целом.

5. Проанализируйте имеющиеся в литературе определения экономики труда. 6. Определите цель и задачи экономики труда.

7. Обоснуйте приоритетные направления экономики труда.

8. Проанализируйте экономико-трудовые проблемы, которые появились в нашей стране в период рыночных реформ.

9. Найдите сходства и различия в актуальных проблемах экономики труда и актуальных проблемах развития трудовых отношений.

10. Постройте собственную классификацию экономико-трудовых проблем.

11.Какие существуют основные признаки понятия «труд»?

12.В чем состоят различия между понятиями «труд» и «деятельность»?

13.В чем различие в понятиях «кадры», «персонал», «человеческие ресурсы», «трудовые ресурсы»?

14.В чем заключается роль труда в развитии человека и общества?

15.Какие существуют элементы трудового процесса?

16.Что понимают под содержанием и характером труда?

17.Каковы разновидности труда в зависимости от его характера?

18.Какие существуют условия труда?

19.Что такое трудовые ресурсы и как они формируются?

20.В чем сущность трудового потенциала и его отличие от трудовых ресурсов?

**Комплект контрольных вопросов и заданий**

**Критерии оценки:**

|  |  |
| --- | --- |
| **Критерии оценки:** | |
| Макс. 9-10 баллов | 80-100 % правильных ответов |
| 6-8 баллов | 67-79 % правильных ответов |
| 3-5 баллов | 50-66 % правильных ответов |
| 0-2 балла | менее 50% правильных ответов |

Приложение 1.13

**Оформление тестов**

(вариант)

**Тест**

**Вариант 1 (рубежный контроль 1)**

**Вопрос 1.** В состав трудовых ресурсов не входит (ят):

а) экономически активное население;

б) женщины, родившие 5 детей и более;

в) экономически неактивное население.

**Вопрос 2.** Одним из показателей численности трудовых ресурсов является:

а) темп прироста;

б) среднегодовая численность населения;

в) уровень миграции в стране.

**Вопрос 3.** Одним из технических условий труда является:

а) стиль руководства;

б) организация рабочего места;

в) доступная информация.

**Вопрос 4.** Качественная характеристика трудового потенциала выражается:

а) в степени профессиональной принадлежности людей к выполняемой работе;

б) в престиже выполняемой работы;

в) в обеспечении людей высокими условиями труда.

**Вопрос 5.** Дееспособное население делится на (выбрать неверный вариант):

а) неполногодовое население;

б) полногодовое население;

в) экономически неактивное население.

**Вопрос 6.** По внешнему проявлению деятельности различают (выбрать неверный вариант):

а) видимый труд;

б) созидательный труд;

в) невидимый труд.

**Вопрос 7.** Одним из предметов труда является (ются):

а) животные;

б) отгруженная продукция;

в) информация.

**Вопрос 8.** В потенциал предприятия не включается:

а) нерезервообразующие неявки и перерывы;

б) законодательно установленное время работы работников периода;

в) величина календарного фонда времени.

**Вопрос 9.** Родоначальником управления не является:

а) В. Врум;

б) А.Х. Маслоу;

в) Б.Ф. Скиннер. Вопрос

**Вопрос 10.** А.Х. Маслоу является представителем теории:

а) процесса управления;

б) «человеческих отношений»;

в) удовлетворенности работы.

**Тесты**

|  |  |
| --- | --- |
| **Критерии оценки:** | |
| Макс. 9-10 баллов | 80-100 % правильных ответов |
| 6-8 баллов | 67-79 % правильных ответов |
| 3-5 баллов | 50-66 % правильных ответов |
| 0-2 балла | менее 50% правильных ответов |

Приложение 1.14

**Форма экзаменационного билета**

**Экзаменационные билеты**

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **МИНИСТЕРСТВО ИНОСТРАННЫХ ДЕЛ** | | | | | | |
| **ДИПЛОМАТИЧЕСКАЯ АКАДЕМИЯ МИД РФ** | | | | | | |
| **Билет № 1** | | | | | | |
| Кафедра «Мировая экономика» | | |  | | Утверждено на заседании кафедры. | |
|  | | |  | | «\_\_\_\_» \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 201 г. | |
|  | | |  | | Проф. Толмачев П.И. |  |
|  | | |  | |  | (личная подпись) |
| Дисциплина | Экономика труда | | | | | |
| Специальность |  | | | | | |
| Специализация |  | | | | | |
| Форма обучения: | | очная | | Курс | | |
| 1)Предмет **экономики труда** и его развитие на современном этапе. Труд и трудовая деятельность | | | | | | |
| 2Планирование рабочего времени на предприятиях. | | | | | | |

**Экзаменационные билеты**

**Критерии оценки:**

Оценка **«ОТЛИЧНО» (28-30 баллов)** ставится в том случае, когда обучающийся обнаруживает систематическое и глубокое знание программного материала по дисциплине, умеет свободно ориентироваться в вопросе. Ответ полный и правильный на основании изученного материала. Выдвинутые положения аргументированы и иллюстрированы примерами. Материал изложен в определенной логической последовательности, осознанно, литературным языком, с использованием современных научных терминов; ответ самостоятельный. Обучающийся уверенно отвечает на дополнительные вопросы.

Оценка **«ХОРОШО» (19-27 баллов)** ставится в том случае, когда обучающийся обнаруживает полное знание учебного материала, демонстрирует систематический характер знаний по дисциплине. Ответ полный и правильный, подтвержден примерами; но их обоснование не аргументировано, отсутствует собственная точка зрения. Материал изложен в определенной логической последовательности, при этом допущены 2-3 несущественные погрешности, исправленные по требованию экзаменатора. Обучающийся испытывает незначительные трудности в ответах на дополнительные вопросы. Материал изложен осознанно, самостоятельно, с использованием современных научных терминов, литературным языком.

Оценка **«УДОВЛЕТВОРИТЕЛЬНО» (10-19 баллов)** ставится в том случае, когда обучающийся обнаруживает знание основного программного материала по дисциплине, но допускает погрешности в ответе. Ответ недостаточно логически выстроен, самостоятелен. Основные понятия употреблены правильно, но обнаруживается недостаточное раскрытие теоретического материала. Выдвигаемые положения недостаточно аргументированы и не подтверждены примерами; ответ носит преимущественно описательный характер. испытывает достаточные трудности в ответах на вопросы. Научная терминология используется недостаточно.

Оценка **«НЕУДОВЛЕТВОРИТЕЛЬНО» (менее 10 баллов)** ставится в том случае, когда обучающийся не обнаруживает знание основного программного материала по дисциплине, допускает погрешности в ответе. Ответ недостаточно логически выстроен, самостоятелен. Основные понятия употреблены неправильно, обнаруживается недостаточное раскрытие теоретического материала. Выдвигаемые положения недостаточно аргументированы и не подтверждены примерами; испытывает достаточные трудности в ответах на вопросы. Научная терминология используется недостаточно.