Негосударственное образовательное учреждение высшего образования

«Московский институт юриспруденции»

Рабочая программа дисциплины

Б1. В.ДВ.01.02 Экономика и социология труда

Направление: **38.03.02 Менеджмент**

Направленности (профили): **«Менеджмент организации»**

Рабочая программа рассмотрена и утверждена на заседании кафедры экономики, менеджмента и таможенного дела

28 августа 2023 г., протокол №01

Заведующий кафедрой
доктор экономических наук, профессор Федорова И.Ю.

Подписано цифровой подписью: НОУ ВО "МОСКОВСКИЙ ИНСТИТУТ ЮРИСПРУДЕНЦИИ"
DN: ИНН ЮЛ=7707329152, E=uc@tax.gov.ru, ОГРН=1047707030513, C=RU, S=77 Москва, L=г. Москва, STREET="ул. Неглинная, д. 23", O=Федеральная налоговая служба, CN=Федеральная налоговая служба
Причина: Я утвердил этот документ, ректор Бойко В.Л.
Дата: 17 Ноябрь 2023 г. 11:06:43

Москва
2023

1.Наименование и цель освоения дисциплины

Целями освоения дисциплины «Экономика и социология труда» являются сформировать у слушателей представление о проблематике экономики и социологии труда и практические навыки по решению задач в социально-трудовой сфере.

Основными задачами дисциплины являются:

- изучение экономической сущности и содержания труда, трудового процесса, особенностей трудового коллектива;
- изучение вопросов нормирования труда, качества трудовой жизни;
- ознакомление с методами повышения производительности труда;
- изучение социологических основ формирования трудового коллектива и организации трудовой деятельности.

2.Место дисциплины в структуре ОП бакалавриата

Дисциплина «Экономика и социология труда» относится к дисциплинам по выбору части, формируемой участниками образовательных отношений блока Б1.

Успешному изучению учебной дисциплины «Экономика и социология труда» способствует изучение таких дисциплин, как Экономическая теория», «Бизнес-коммуникация и деловые переговоры», «Теория управления», «Статистика», Управление человеческими ресурсами», «Менеджмент организации» и другие.

Полученные знания, навыки и умения при изучении дисциплины «Экономика и социология труда» студенты смогут использовать при изучении таких дисциплин, как «Экономика предприятия (организации)», «Корпоративная социальная ответственность», «Бизнес-планирование в организации», «Управление бизнес-процессами», «Моделирование бизнес-процессов» а также при прохождении практики и государственной итоговой аттестации.

При проведении учебных занятий по учебной дисциплине «Экономика и социология труда» развитие у обучающихся навыков командной работы, межличностной коммуникации, принятия решений, лидерских качеств обеспечивается чтением интерактивных лекций, проведением групповых дискуссий, ролевых игр, тренингов, анализа ситуаций и имитационных моделей, преподавание дисциплин (модулей) в форме курсов, содержание которых разработано на основе результатов научных исследований, проводимых институтом, в том числе с учетом особенностей профессиональной деятельности выпускников и потребностей работодателей.

3. Планируемые результаты обучения по дисциплине, соотнесенные с планируемыми результатами освоения образовательной программы бакалавриата

3.1. Перечень компетенций, формируемых дисциплиной (модулем) в процессе освоения образовательной программы

Перечень компетенций, формируемых дисциплиной «Экономика и социология труда» в процессе освоения образовательной программы приведен в таблице:

Группа компетенций	Категория компетенций	Коды и содержание компетенций
Универсальные		-
Общепрофессиональные		-
Профессиональные		ПК-3 Способен руководить выполнением типовых задач тактического планирования в организации

3.2. Компетенции и индикаторы их достижения, формируемых дисциплиной (модулем) в процессе освоения образовательной программы

Компетенции и индикаторы их достижения, формируемых дисциплиной (модулем) в процессе освоения образовательной программы, приведены в таблице:

Код компетенции	Код индикатора компетенции	Содержание индикатора компетенции
ПК-3	ПК-3.1	Организует работу по тактическому планированию деятельности структурных подразделений организации

3.3. Результаты обучения по дисциплине (модулю)

Результаты освоения дисциплины (модуля) приведены в следующей таблице:

Код и наименование индикатора компетенции	Показатели (планируемые) результаты обучения	Код результата обучения
Организует работу по тактическому планированию деятельности структурных подразделений организации (ПК-3.1)	**Знать:** - методы планирования деятельности структурных подразделений организации и их задачи.	ПК-3.1-З1
	Уметь: - планировать деятельность структурных подразделений организации.	ПК-3.1-У1
	Владеть: - навыками организационной работы по планированию деятельности структурных подразделений организации.	ПК-3.1-В1

4. Объем дисциплины в зачетных единицах с указанием количества академических часов, выделенных на контактную работу обучающихся с преподавателем (по видам учебных занятий) и на самостоятельную работу обучающихся

Дисциплина предполагает изучение 12 тем. Общая трудоемкость дисциплины составляет 4 зачетные единицы (144 часа).

Формы контроля – **зачет:** заочная форма обучения на 3 курсе.

4.1. Общий объем учебной дисциплины

№	Форма обучения	Семестр / Курс	Общая трудоемкость		В том числе контактная работа с преподавателем			Сам. работа	Промеж. аттестация
			в з.е.	в часах	всего	лекции	практ. занятия		
1	Заочная	3 курс	4	144	14	6	8	126	Зачет – 4

4.2.Распределение учебного времени по темам и видам учебных занятий

4.2.1 Заочная форма обучения

№ п/п	Наименование разделов, тем учебных занятий	Всего часов	Контактная работа с преподавателем	Самост. работа	Результаты обучения

			всего	лекции	семинары		
1.	Тема 1. Предмет и основы методологии современной экономики и социологии труда.	9	1	1		8	ПК-3.1-З1 ПК-3.1-У1 ПК-3.1-В1
2.	Тема 2. Воспроизводство, формирование и использование трудовых ресурсов в экономике и обществе.	11	1		1	10	ПК-3.1-З1 ПК-3.1-У1 ПК-3.1-В1
3.	Тема 3.Система показателей и методов определения эффективности труда.	11	1		1	10	ПК-3.1-З1 ПК-3.1-У1 ПК-3.1-В1
4.	Тема 4. Планирование роста производительности труда.	14	2	1	1	12	ПК-3.1-З1 ПК-3.1-У1 ПК-3.1-В1
5.	Тема 5. Организация, нормирование и условия труда.	13	1		1	12	ПК-3.1-З1 ПК-3.1-У1 ПК-3.1-В1
6.	Тема 6. Управление составом и численностью кадров предприятия.	11	1	1		10	ПК-3.1-З1 ПК-3.1-У1 ПК-3.1-В1
7.	Тема 7. Планирование численности различных категорий персонала предприятия.	11	1		1	10	ПК-3.1-З1 ПК-3.1-У1 ПК-3.1-В1
8.	Тема 8. Организация оплаты труда в современных экономических условиях.	13	1		1	12	ПК-3.1-З1 ПК-3.1-У1 ПК-3.1-В1
9.	Тема 9. Формы и системы заработной платы.	12	2	1	1	10	ПК-3.1-З1 ПК-3.1-У1 ПК-3.1-В1
10.	Тема 10. Уровень жизни и доходы населения.	13	1	1		12	ПК-3.1-З1 ПК-3.1-У1 ПК-3.1-В1
11.	Тема 11. Регулирование социально-трудовых отношений.	11	1	1		10	ПК-3.1-З1 ПК-3.1-У1 ПК-3.1-В1
12.	Тема 12. Развитие социального партнерства.	11	1		1	10	ПК-3.1-З1 ПК-3.1-У1 ПК-3.1-В1
	Зачёт	4					
	Всего по дисциплине	**144**	**14**	**6**	**8**	**126**	

5. Содержание дисциплины, структурированное по темам

5.1.Темы и содержание лекционных занятий

Тема 1. Предмет и основы методологии современной экономики и социологии труда

Экономическое содержание труда заключается в сознательной деятельности человека с целью переработки данного природой для удовлетворения человеческих потребностей. Оно охватывает конкретные операции, выполняемые человеком при осуществлении трудовых функций в конкретном процессе труда, в течение которого затрачиваются физические и интеллектуальные силы. Результатом процесса труда является производство потребительных стоимостей.

Объект изучения экономики и социологии труда, его сущность и значение. Предмет экономики труда и его развитие на современном этапе. Теоретическое и методологическое развитие дисциплины. Современная концепция экономики и социологии труда. В современных условиях предметом экономики и социологии труда является изучение социально-трудовых отношений в вопросах трудового потенциала общества, путей его формирования и рационального использования в целях повышения эффективности национальной экономики, непосредственно обуславливающей жизнеобеспечение человека и общества в целом.

Понятие трудового потенциала общества, пути его формирования и рационального использования.

Взаимосвязь экономики труда и социологии труда с другими науками о труде: с физиологией труда, с психологией труда, с трудовым правом, с управлением персоналом, с технологией и организацией трудовой деятельности. Категориальный аппарат экономики и социологии труда.

Цель и задачи экономики и социологии труда. Изучение сущности и механизмов экономических процессов в сфере труда в контексте жизнедеятельности человека и общества в целом; изучение факторов и резервов эффективной занятости, формирования и рационального использования трудового потенциала, повышение эффективности и производительности труда; выявление взаимосвязей социально трудовых отношений с экономическими отношениями и процессами; формирование трудовых затрат; изучение отечественного и зарубежного опыта методических приемов экономического анализа и планирования трудовых показателей и управления трудом.

Роль методологии в изучении экономики и социологии труда. Методология имеет 2 значения: 1) научный метод познания; 2) совокупность методов, применяемых в какойлибо науке.

Научный метод познания - это изучение положений, обусловленных законами развития производства, труда и общества в социально-ориентированной экономике; выбор целей методов познания; разработка соцально-экономической политики в области труда.

Совокупность методов выполняет связующую роль между теорией и практикой и опирается на: а) законы «О труде», «О занятости», и др.; б) нормативные документы (приемы, методы, способы исследования элементов труда, его оплаты); в) технику анализа и учета трудовых процессов (бланки, инструкции).

Методология – это совокупность общих приемов и методов исследования состояния организации общественного труда и выработки решений по повышению производительности труда, совершенствованию нормирования и оплаты труда, а также по перестройке процессов в области управления трудовым потенциалом, регулирования рынка труда.

Характер, содержание и формирование условий труда. Характер труда выражает то особенное, что присуще труду в каждой общественно-экономической формации и предопределено типом господствующих в обществе производственных отношений. Формы собственности, распределение ТР в стране, найм рабочей силы с учетом спроса и предложения и т. д., социальный аспект.

Содержание труда выражает распределение конкретных трудовых функций (исполнительных, контрольных, регулирующих) на рабочем месте и определяется совокупностью выполняемых операций.

Следует подчеркнуть, что содержание и характер труда выражают 2 стороны одного и того же явления – сущность и форму общественного труда, которые находятся в диалектической взаимосвязи: изменение одной оказывает влияние на другую.

Сохранение и развитие личности работника в процессе труда зависит от условий труда.

Условия труда – совокупность элементов производственного процесса, окружающей производственной среды, внешнего оформления рабочего места и отношения работника к выполняемой работе, которые раздельно или в совокупности оказывают влияние на его здоровье, работоспособность, удовлетворенность трудом, продолжительность жизни, воспроизводство раб. Силы, развитие физических, духовных, творческих сил и вследствие этого на эффективность труда и результаты трудовой деятельности.

Условия труда формируются под воздействием социально-экономических, технико-организационных и естественно-природных факторов.

Тема 2. Воспроизводство, формирование и использование трудовых ресурсов в экономике

Основные понятия для изучения человеческих ресурсов. В экономической литературе и в практике управления человеческими ресурсами фигурируют различные понятия и определения.

Трудовые ресурсы (ТР) – трудоспособная часть населения, обладающая физическим развитием, умственными способностями и знаниями, необходимыми для осуществления полезной трудовой деятельности в народном хозяйстве. Термин употребляется на макроуровне (страна, регионы) и включает работающую и неработающую трудоспособную часть населения. За рубежом – «людские ресурсы».

Рабочая сила – совокупность физических и духовных способностей, которыми обладает человек и которые он использует каждый раз, когда производит какие-либо материальные блага. Трудовые ресурсы – это часть населения, обладающая рабочей силой. Понятия эти разнородны, но говорить о том, какое из них шире, а какое уже, неправомерно.

Трудовой потенциал как статистический показатель – численность трудовых ресурсов в рассматриваемом периоде, которая м.б. достигнута вовлечением при определенных условиях в экономическую деятельность пока не занятых в экономике трудовых ресурсов.

Трудовой потенциал как экономическая категория – характеризует качественную оценку интеллектуальных и физических способностей личности, а также уровень самосознания и нравственных качеств по отношению к трудовой деятельности человека.

Человеческий фактор – понятие, характеризующее социальное качество человека, сущность индивида, исходя из его деятельности. Понятие обычно употребляется при определении параметров, характеризующих роль человека в каких-либо процессах.

Например, значительная часть производственных рисков обусловлена человеческим фактором.

Экономически активное население (ЭАН) – рабочая сила, которую предлагают на рынок труда для производства товаров и услуг. Занятое и часть незанятого (безработные, которые ищут работу) в общественном производстве. Понятие появилось в России в 1993 г. в связи с рекомендацией Международной конференции статистики труда и МОТ.

Экономически неактивное население (ЭНН) – не входит в состав рабочей силы.

Воспроизводство и формирование трудовых ресурсов. Воспроизводство ТР – это процесс возобновления количественных и качественных характеристик ЭАН, включающий стадии: формирования; распределения; использования.

Стадия формирования состоит из следующих этапов: естественное воспроизводство;

приобретение способностей к труду (образование, профподготовка); восстановление и развитие способностей к труду.

Стадия распределения ТР включает: распределение и перераспределение по сферам приложения труда, видам занятости, отраслям н/х в соответствии со спросом и предложением.

Стадия использования ТР включает: трудовую деятельность, в процессе которой реализуется рабочая сила как совокупность интеллектуальных и физических способностей к труду; обеспечение занятости трудоспособного населения.

Влияние воспроизводства населения на формирование ТР обусловлено разновидностями этого движения.

Виды воспроизводства населения, его состава и численности. Естественное (демографическое: рождаемость и смертность) движение населения. Миграционное (механическое: прибытие и выбытие населения в регионе, стране) движение населения.

Социальное (изменение социальных структур: образовательной профессиональной, национальной и др.) движение.

Режимы воспроизводства населения. Расширенный режим воспроизводства – превышение числа рождений над числом смертей на 1000 человек. Простое воспроизводство – отсутствие прироста численности населения на 1000 человек. Режим суженного воспроизводства (депопуляция) – происходит абсолютное сокращение. Типы воспроизводства населения: экстенсивный интенсивный.

Показатели использования ТР. Показатели, характеризующие использование ТР, можно рассматривать с 2-х позиций. С позиции распределения занятых в народном хозяйстве (по различным признакам – критериям) – структура. Показатели структуры ТР непосредственно связаны с динамикой ТР, т.е. с их движением. С позиции эффективного применения трудового потенциала в экономическом и социальном секторах экономики.

Количественные изменения в составе численности трудовых ресурсов характеризуются показателями: абсолютный прирост, темп роста, темп прироста.

Для определения динамики за ряд лет можно определить среднегодовые показатели темпа роста и темпа прироста.

Степень эффективности применения труда оценивается показателем производительности труда в материальной сфере производства. В нематериальной сфере в соответствии конечными результатами деятельности.

Тема 3.Система показателей и методов определения эффективности труда

Сущность понятия ПТ. Понятие ПТ связано с использованием трудовых ресурсов и рабочей силы. Интенсивное - предусматривает сокращение затрат на 1 продукции.

Экстенсивное характеризуется привлечением к труду лиц, еще не занятых в национальном производстве или увеличением бюджета рабочего времени. Целесообразно развивать интенсивное направление использования ресурсов труда, которое характеризует производительность труда.

Производительность труда является одним из важнейших индикаторов эффективности общественного производства. Она представляет собой степень результативности целесообразных трудовых затрат человека в производстве материальных благ или способность труда создавать в 1 времени большее или меньшее количество продукции. Производительность живого труда, который является главным и решающим элементом производства.

Показатель производительности труда является интегральным, выражающим в общем виде зависимость показателей количественного и качественного состава рабочей силы, использования фонда рабочего времени и уровня производительных сил труда.

Суть повышения ПТ в том, что любое изменение в процессе труда, сокращающее рабочее время на производство данного товара, повышает производительную силу труда.

Меньшее количество труда приобретает способность произвести большее количество потребительной стоимости.

Показатели Производительности труда должны отвечать следующим требованиям:

- обеспечивать наиболее точное соизмерение затрат труда с объемом продукции;
- быть сквозными, т.е. единый подход к оценке уровня ПТ на предприятии, отрасли; создавать возможность сопоставления темпов роста ПТ и З/П;
- обеспечивать сравнимость уровней ПТ на предприятиях, отраслях с разнородной продукцией;
- исключение повторного счета при измерении уровней и темпов роста средней выработки.

Обобщающим показателем производительности совокупного труда должна служить экономия совокупного рабочего времени, т.е. экономия живого и прошлого труда.

Различают производительность общественного труда и производительность индивидуального труда.

Производительность индивидуального (живого) труда в отраслях экономики, на

предприятиях измеряется двумя показателями: средняя выработка (В) на 1 работника в 1 времени; трудоемкость (Т) продукции.

Выработка может быть часовая, дневная, квартальная, годовая.

Вторым показателем производительности индивидуального труда является трудоемкость – затраты труда (рабочего времени) на производство 1 продукции.

Трудоемкость измеряется в человеко-часах, нормо-часах.

Оба показателя производительности индивидуального труда тесно взаимосвязаны и находятся в обратной зависимости между собой.

Измерение ПТ сводится: к определению ее абсолютного уровня, т.е. количества продукции вырабатываемой в 1 времени или количества труда (рабочего времени), затраченного на изготовление 1 продукции; к определению изменения этого уровня за какой-то период.

Изменение уровня производительности труда за какой-то период, выраженное в %, называется ростом производительности труда. Темпы роста производительности труда.

Методы измерения выработки. Используются три основных метода: натуральный, стоимостной и трудовой.

Натуральный метод измерения ПТ самый простой и наглядный. Объем произведенной продукции учитывается в натуральных единицах (в шт., т, м и т.д.) и относится к отработанному времени в человеко-часах, человеко-днях, человеко-годах (к среднесписочному числу работников). Показатель этого метода ВЫРАБОТКА.

Эффективность труда при этом выражается количеством потребительных стоимостей, произведенных в 1 времени.

Стоимостной метод позволяет рассчитать выработку по объему производства продукции, выраженному в денежном измерении, в рублях. Сущность его заключается в том, что показатель ПТ – выработка, определяется как отношение объема произведенной продукции в денежном выражении к затратам труда (рабочему времени или численности).

При расчете выработки с использованием стоимостного метода могут использоваться различные показатели оценки объема выпускаемой продукции: валовая продукция - ВП (валовый оборот); товарная продукция (ТП); НСО – нормативная стоимость обработки; НЧП – нормативно-чистая продукция (условно чистая); ЧП – чистая продукция.

Трудовой метод измерения ПТ (выработка и трудоемкость). При трудовом методе рабочее время является всеобщей и качественно однородной характеристикой, на основе которой взвешивается разнокачественная продукция. Поэтому трудовой метод является наиболее точным эквивалентом экономической категории ПТ. Этот метод универсален.

Он пригоден для оценки уровня ПТ на отдельных участках, в цехах, когда производится разнородная продукция, большой объем полуфабрикатов незавершенного производства.

При его применении объем продукции оценивается в единицах рабочего времени, благодаря чему устанавливается прямая связь между количеством продукции и затратами рабочего времени на ее изготовление. При научно обоснованных нормах этот метод точно характеризует динамику ПТ.

В современных условиях (сокращение численности) наиболее целесообразно применение трудового метода измерения производительности труда. Показателями этого метода являются выработка и трудоемкость.

Под трудоемкостью продукции понимается сумма всех затрат живого труда на производство 1 продукции. Измеряется в нормо-часах.

Виды трудоемкости в зависимости от состава затрат: полная трудоемкость изготовления продукции (Тп), технологическая трудоемкость (Тт), трудоемкость обслуживания производства (То), производственная трудоемкость (Тпр), трудоемкость управления производством (Ту).

Тема 4. Планирование роста производительности труда

Факторы роста производительности труда. Показатель производительности труда постоянно изменяется под воздействием множества причин и факторов.

Факторы роста производительности труда – это движущие силы или причины, под

влиянием которых изменяется уровень производительности труда. Действие факторов происходит в определенных обстоятельствах, которые характеризуются различными естественно-природными, материально-техническими и общественно-экономическими особенностями, влияющими на развитие производства. Эти обстоятельства составляют условия повышения производительности труда. Все факторы можно разделить на внутренние и внешние.

По своему внутреннему содержанию и сущности все факторы можно объединить в три группы: материально-технические; социально-экономические; организационные.

Все факторы тесно связаны между собой и представляют единую систему организации производства, труда и управления.

Под резервами роста производительности труда понимаются неиспользованные возможности повышения производительности труда при данном уровне развития производительных сил. Резервы роста производительности труда возникают по мере развития науки, техники, совершенствования управления, организации производства труда. Использование резервов роста производительности труда – это процесс превращения возможного в действительное.

Исходя из структуры трудового процесса резервы делятся на резервы более полного использования рабочей силы (живого труда) и резервы более эффективного использования средств производства (овеществленного, прошлого труда).

Первая группа резервов включает все резервы, связанные с вопросами организации и условий труда; структуры и расстановки кадров, повышения квалификации персонала, отношения работников к труду, их моральной и материальной заинтересованности в результатах труда.

Вторая группа резервов включает резервы лучшего использования основных производственных фондов (оборудования, машин, механизмов, аппаратуры и т.д.) как по мощности, так и во времени, а также более экономного и полного использования сырья, материалов, комплектующих изделий, топлива, энергии и других оборотных фондов.

По времени использования резервы делятся на текущие и перспективные.

По месту выявления и использования резервы подразделяются на народнохозяйственные, отраслевые и внутрипроизводственные.

Снижение трудоемкости продукции обеспечивается внедрением нового, высокопроизводительного оборудования и прогрессивных технологических процессов, а также в результате модернизации действующего оборудования, малой механизации ручных работ, совершенствования инструмента, приспособлений, новых видов материалов и т.п. Главной отличительной особенностью данной группы резервов является их безграничность, как безграничен научно-технический прогресс, лежащий в основе этих резервов. Величина резервов роста производительности труда при снижении трудоемкости определяется или в процентах по каждой группе рабочих, или по экономии рабочей силы.

Влияние повышения качества на рост производительности труда зависит от соотношения роста трудоемкости (ІТ) и повышения цен (ІЦ) на продукцию, т. е. темпы роста трудоемкости должны опережать темпы роста цены.

Изменение производительности и трудоемкости происходит также в результате снижения или повышения удельного веса кооперированных поставок (КП) и полуфабрикатов в себестоимости продукции.

При расчете роста производительности труда в результате внедрения нового оборудования или модернизации старого надо учитывать повышение коэффициента сменности и многостаночного обслуживания. Рост сменности приводит к снижению экономии рабочей силы, а рост коэффициента многостаночного обслуживания увеличивает экономию рабочей силы.

При увеличении объема производства численность обслуживающих рабочих, служащих и других категорий работников кроме основных рабочих растет в меньшей степени, чем объем производства, в результате возникает экономия рабочей силы (ЭЧ) и рост производительности труда в пересчете на всех работающих.

Резервы за счет лучшего использования рабочего времени отличаются от резервов снижения трудоемкости тем, что они имеют место только при плохой организации труда и

производства, слабой дисциплине труда, неудовлетворительных условий и охране труда и исчезнут с ликвидацией указанных недостатков.

Для выявления резервов роста производительности труда за счет ликвидации потерь рабочего времени необходимо проанализировать фактический баланс рабочего времени в среднем на одного рабочего, сравнить его с плановым, тем самым установить, по каким статьям баланса имеются отклонения. Кроме того, необходимо сравнить динамику часовой, дневной, годовой выработки рабочих, что позволит сделать вывод об изменениях в использовании рабочего времени в отчетном периоде. Производительность труда растет прямо пропорционально увеличению фонда рабочего времени в среднем на одного рабочего.

Так же определяется прирост производительности труда при снижении выпуска брака и снижении непроизводительных затрат рабочего времени. Подобным образом исчисляется и экономия численности от сокращения брака продукции. Планирование снижения потерь от брака возможно только в литейном, термическом, керамическом и консервном производствах. В остальных производствах потери от брака продукции не планируются.

Повышение квалификации рабочих может привести к росту среднего процента выполнения норм выработки и сокращению числа рабочих, не выполняющих нормы выработки.

Тема 5. Организация, нормирование и условия труда

Основы нормирования труда. Определение нормирования труда. Под нормированием понимается научное обоснование затрат труда (норм труда) на выполнение различных работ.

Виды норм труда, классификация норм труда. Нормы труда на предприятии выполняют несколько функции: 1) являясь составной частью организации труда, они как бы подводят итог принятым организационным решениям.

Нормы исходят из установленных: разделении и кооперации труда, организации и обслуживания рабочих мест, приемов и методов труда. Если изменится перечисленные организационные элементы, то должны измениться и нормы труда; 2) нормы служат инструментом планирования труда. Они используются для определения трудоемкости производственной программы и необходимой численности персонала; 3) нормы труда являются составной частью организации оплаты труда, так как они используются для определения расценки на единицу продукции или работы. Расценки же в свою очередь необходимы для определения сдельного заработка работника.

Разновидности норм труда: норма времени определяет необходимые затраты времени одного работника или бригады (звена) на выполнение единицы работы (продукции). Она измеряется в человеко-минутах (человеко-часах); норма выработки определяет количество единиц продукции, которое должно быть изготовлено одним работником или бригадой (звеном) за данный отрезок времени (час, смену). Норма выработки измеряется в натуральных единицах (штуках, метрах и т.д.) и выражает необходимый результат деятельности работников; норма обслуживания определяет необходимое количество станков, рабочих мест, единиц производственной площади и других производственных объектов, закрепленных для обслуживания за одним работником или бригадой (звеном) в течение смены; норма времени обслуживания определяет количество времени, необходимое для обслуживания в течение смены одного объекта, единицы оборудования или работы. Между нормой обслуживания и нормой времени обслуживания существует обратно пропорциональная связь; норма численности определяет численность работников, необходимую для выполнения определенного объема работ. В частности, численность рабочих, необходимых для обслуживания одного или нескольких агрегатов; норма управляемости (числа подчиненных) определяет количество работников, которое должно быть непосредственно подчинено одному руководителю; нормированное задание определяет необходимый ассортимент и объем работ, которые должны быть выполнены одним работником или бригадой (звеном) за данный отрезок времени (смену, сутки, месяц). Устанавливается не только в натуральных единицах, но и в нормо-часах, и нормо-днях.

Методы нормирования труда. На предприятии используют опытно-статистический и аналитический методы нормирования труда. При опытно-статистическом методе нормы труда

устанавливают на всю работу без поэлементного анализа производственных операций. Аналитический метод нормирования труда основан на предварительном анализе условий выполнения работы. Для этого нормируемая производственная операция разделяется на составляющие элементы. Затем устанавливаются все факторы, влияющие на продолжительность их выполнения.

Классификация затрат рабочего времени. В соответствии с классификацией затрат рабочего времени все рабочее время подразделяется на время работы и время перерывов.

Время работы – это период, в течение которого работник осуществляет подготовку к работе, ее непосредственное выполнение и завершение. Время работы по выполнению производственного задания состоит из подготовительно-заключительного времени, оперативного и времени обслуживания рабочего места. Время работы, не предусмотренное производственным заданием – это время, которое затрачивается на выполнение случайных или непроизводственных работ.

Время перерывов в работе подразделяется на время регламентированных перерывов, на отдых и личные надобности и на время не регламентированных перерывов, на отдых и личные надобности и на время не регламентированных перерывов, вызванных или нарушением нормального течения производственного процесса, или нарушением трудовой дисциплины.

Методы исследования трудовых процессов могут классифицироваться по: цели исследования, количеству наблюдаемых объектов, способа проведения наблюдения, форме фиксации его данных и т.д. К ним относятся: хронометраж, фотография рабочего времени, фото-хронометраж.

Технические средства анализа трудовых процессов и изучение затрат рабочего времени.

Методические основы нормирования и регламентирования инженерно-управленческого труда.

Тема 6. Управление составом и численностью кадров предприятия

Потребность в персонале, его численности определяется величиной спроса на продукцию и услуги предприятия. Процесс планирования включает три этапа: оценку наличных трудовых ресурсов; оценку будущих потребностей; разработку программы по развитию трудовых ресурсов.

Цели и задачи кадрового планирования разбиваются на четыре блока: кадровые задачи, главной из которых является обеспечение рабочих мест на длительную перспективу с учетом НТП; разработка кадровой стратегии; кадровые цели – конкретные цели каждого работника; комплекс мероприятий, способствующих реализации конкретных целей каждого работника.

Главной задачей планирования численности работников является определение минимальной численности рабочих и других категорий работников для обеспечения бесперебойного производственного процесса и полного выполнения производственного задания.

Под структурой кадров понимается соотношение численности между отдельными категориями промышленно-производственного персонала. Показателями структуры кадров являются удельный вес рабочих в общей численности промышленно-производственного персонала и удельный вес основных рабочих в общей численности рабочих и всего персонала.

Основные рабочие – это рабочие, которые непосредственно заняты производством товарной продукции. Вспомогательные рабочие – это рабочие, занятые обслуживанием производства, т. е. обслуживающие рабочие в основных цехах и все рабочие во вспомогательных цехах.

Повышение удельного веса основных рабочих в общей численности рабочих или рабочих в общей численности промышленно-производственного персонала равнозначно росту производительности труда в расчете на всех работающих.

Существует несколько подходов к планированию численности промышленно-производственного персонала: 1) планирование численности осуществляется одновременно с плановым расчетом роста объема продукции при неизменной производительности труда - экстенсивный подход; 2) планирование основано на плановых заданиях по росту производительности труда и объемов производства – интенсивный подход; 3) планирование

численности осуществляется одновременно с плановым ростом объема продукции и плановой экономией рабочей силы за счет различных резервов роста производительности труда – смешанный подход; 4) планирование численности на основе планового фонда заработной платы и средней заработной платы одного работника.

Планирование численности работающего персонала начинается с баланса рабочего времени, целью которого является определение эффективного (полезного) фонда времени работы одного рабочего в год с учетом: средней продолжительности рабочего дня одного среднесписочного рабочего; принятого календарного режима работы; планируемых невыходов на работу и внутрисменных регламентированных перерывов. Этот расчет необходим для определения резервов роста выработки за счет лучшего использования рабочего времени и плановой численности рабочих.

Явочный и списочный состав кадров. Среднесписочная численность работников за период.

Баланс рабочего времени составляется по предприятию, цеху, участку, иногда отдельно для каждой группы рабочих имеющих одинаковый график работы, продолжительность очередного отпуска. Этапы составления баланса: расчет среднего фактического числа рабочих дней в плановом периоде; расчет средней продолжительности рабочего дня; определение реального (эффективного) фонда рабочего времени среднесписочного рабочего в плановом периоде.

Коэффициенты перехода от явочной численности к среднесписочной и, наоборот.

Тема 7. Планирование численности различных категорий персонала предприятия

При планировании использования трудовых ресурсов, определяются баланс рабочего времени одного рабочего; численность основных и вспомогательных рабочих, специалистов, служащих и других категорий работников. Численность работников определяется укрупненным и дифференцированным методами.

Анализируется:

- численность, структура, профессионально-квалификационный состав и движение кадров;
- использование рабочего времени.

Определение численности работников предприятий, необходимой для выполнения производственной программы, в каждой отрасли имеет свои особенности, обусловленные спецификой труда и производства. Выбор методов определения численности рабочих зависит от характера производственных процессов и трудовых функций, выполняемых рабочими на каждом рабочем месте.

Различают следующие основные методы определения необходимого количества рабочих (основных и вспомогательных).

1. По нормам времени на единицу изделия (по трудоемкости работ): Чпл = Тпл / (Фпл х Квн), где Фпл – ФРВ 1-го рабочего; Тпл – коэффициент выполнения норм выработки Квн = Тн / Тф; Тн – нормируемое время; Тф – фактически затраченное время.

Используется для определения численности основных и вспомогательных рабочих-сдельщиков

2. По норма выработки в единицу времени. Чпл = Vпл / (Нв х Фпл х Квн), где Нв – норма выработки в 1 времени; Фпл – эффективный ФРВ; Квн – коэффициент выполнения норм выработки. Используется на тех участках, где группа рабочих занята на одних и тех же работах.

3. По количеству рабочих мест на основе норм обслуживания. Чср.сп. = А х Р х S х К2; где К2 = НФРВ / ПФРВ; А – число обслуживаемых агрегатов; Р – число рабочих для обслуживания одного агрегата в течение смены; S – число смен. Чяв = А х Р х S.

Используется в отраслях и производствах с аппаратурными процессами таких как: химическая, металлургическая, нефтеперерабатывающая и другие.

4. По явочному времени. Чяв = А х S / Нобс; Чсрсп = Чяв х К2. Определяется явочное число рабочих в смену, которое будет равно минимальной численности рабочих для выполнения производственного сменного задания по выпуску продукции. Расчет выполняется по нормам времени, нормам выработки и нормам обслуживания.

5. По нормативам численности.

Планирование численности вспомогательных рабочих на предприятии, в цехе имеет целью установление наиболее рациональных соотношений между основными и вспомогательными рабочими, разработку мероприятий по снижению численности вспомогательных рабочих.

Расчет численности вспомогательных рабочих затруднен из-за отсутствия более или менее достоверных данных об объеме вспомогательных работ на планируемый период, а также из-за неодинаковой напряженности труда вспомогательных рабочих на протяжении рабочего периода.

Своеобразие трудовой деятельности вспомогательных рабочих обуславливает специфику в методах расчета их численности.

Если планирование численности основных рабочих строится на взаимосвязях с показателями роста объема производства и производительности труда, то система методов определения потребности во вспомогательных рабочих тяготеет к некоторым относительно постоянным величинам: численность обслуживаемого оборудования, количество имеющихся штатных рабочих мест.

Различают три основных группы вспомогательных рабочих:

1) занятые на работах, поддающихся нормированию;

2) занятые на работах, объем которых может быть установлен только в зависимости от числа обслуживаемых машин, механизмов, агрегатов;

3) занятые на так называемых дежурных работах.

В этой связи различают следующие методы расчета численности вспомогательных рабочих: по трудоемкости; нормам выработки; нормам обслуживания; нормативам численности; рабочим местам.

Сложность планирования потребности в руководителях, специалистах и служащих обусловлена тем, что объем производства не является единственным или даже главным фактором, определяющим их численность. Типовые организационные структуры управления предусматривают распределение предприятий по группам в зависимости от объема выпускаемой продукции или числа рабочих. При этом структура управления мелких предприятий не может быть точной копией крупных. С целью определения оптимальной численности руководителей, специалистов и служащих внедряются разработанные по функциям управления нормативы численности.

Нормативы численности определяются в зависимости от факторов, влияющих на их величину. При этом число существенных факторов сводится к одному- трем. Расчет нормативов численности выполняется по и эмпирическим формулам.

Тема 8. Организация оплаты труда в современных экономических условиях

Сущность ЗП в условиях рыночной экономики. Заработная плата есть элемент дохода наемного работника, форма экономической реализации права собственности на принадлежащий ему ресурс труда. Сущность заработной платы проявляется в функциях, которые она выполняет в фазах общественного производства: производстве, распределении, обмене и потреблении. Функции заработной платы:

- воспроизводственная функция;
- стимулирующая функция;
- измерительно-распределительная функция;
- ресурсно-разместительная функция;
- функция формирования платежеспособного спроса населения.

Для реализации вышеназванных функций необходимо соблюдение следующих важнейших принципов организации заработной платы. Принципы:

1) равная оплата за равный труд;

2) дифференциация заработной платы в зависимости от трудового вклада работника в результаты деятельности предприятия, содержания и условий труда, района расположения предприятия, его отраслевой принадлежности;

3) единая государственная политика в области регулирования оплаты труда;

4) обеспечение опережающего роста производительности труда над темпами роста средней

заработной платы;

5) повышение реальной заработной платы по мере роста эффективности производства и труда;

6) простота, логичность и доступность форм и систем оплаты труда;

7) учет воздействия рынка труда на организацию оплаты труда.

На предприятиях на основе принципов и функций заработной платы создается организационная система оплаты труда. Под организацией заработной платы понимается совокупность мероприятий, направленных на обеспечение оплаты труда работников в зависимости от количества и качества затраченного им труда, и на создание на этой основе материальной заинтересованности работников в конечных результатах своего труда. Количество туда – это масса затраченной в процессе производственной деятельности мускульной и нервной энергии человека. Качество труда – степень сложности, тяжести и народнохозяйственной значимости выполняемых работ.

В условиях формирования рыночных отношений предприятия имеют право самостоятельно решать вопросы организации заработной платы, использовать для этого различные подходы и модели Организация заработной платы включает следующие элементы: нормирование труда, тарифную систему, формы и системы заработной платы.

Нормирование труда позволяет установить каждому работнику количественную меру труда в виде норм (норм времени, выработки, численности, управляемости, обслуживания, нормированных заданий). Каждой норме труда соответствует определенная мера его оплаты, без этого невозможно обеспечить оплату труда в соответствии с его количеством.

Тарифная система позволяет дифференцировать заработную плату в зависимости от качества труда (его сложности, интенсивности, условий). Тарифная система представляет собой совокупность нормативов, посредством которых осуществляются дифференциация и регулирование оплаты труда различных групп работников в зависимости от сложности и условий труда, особенностей и народнохозяйственного значения отдельных отраслей и районов страны. К основным элементам тарифной системы относятся тарифные ставки, тарифные сетки, тарифно-квалификационный справочник, должностные оклады, надбавки и доплаты к тарифным ставкам, районные коэффициенты к заработной плате.

Формы и системы заработной платы – это механизм установления размера заработной платы в зависимости от количественного результата и качества труда, т. е. служат средством взаимосвязи оплаты труда с его результатами.

Тема 9. Формы и системы заработной платы

Формы и системы заработной платы являются третьим элементом организации оплаты труда и определяют порядок начисления заработной платы. С их помощью осуществляется связь оплаты труда с его количественными и качественными результатами.

Существуют две формы оплаты труда – повременная и сдельная.

Повременная форма оплаты труда имеет незначительную область применения, поскольку у нее слабо выражена стимулирующая функция. В основном она используется при определении тарифных заработков работников в бригадах с оплатой по единому наряду. При применении повременной формы оплаты труда необходимо соблюдать ряд условий.

На базе повременной формы оплаты труда разработаны следующие системы: простая повременная, повременно-премиальная и повременно-премиальная с нормированным заданием.

Сдельная форма оплаты труда позволяет установить размер заработной платы работника в зависимости от объема выполненной работы, который может быть измерен в количестве операций, изделий.

При сдельной оплате мерой труда является выработанная рабочим продукция (выполненный объем работ), поэтому его заработок прямо зависит от количества и качества произведенной продукции, т. е. начисляется за каждую единицу продукции – штуку, килограмм, метр и т.д., исходя из установленной сдельной расценки. Применение сдельной формы оплаты труда целесообразно при определенных условиях.

Сдельную форму оплаты труда лучше применять, если выработка зависит в основном от работника, т.е. работы ручные, механизированно-ручные и механизированные, а также есть необходимость заинтересовать работника в увеличении количества выпускаемой продукции.

На базе сдельной формы заработной платы разработаны следующие системы: прямая сдельная, сдельно-премиальная, сдельно-прогрессивная, косвенная сдельная, аккордная сдельная, коллективная сдельная система заработной платы (при коллективной (бригадной) организации труда).

Контрактная система найма и оплаты труда получила распространение для регламентации оплаты труда руководителей, работников науки, а в ряде случаев и рабочих.

Особенности оплаты труда работников предприятий различных организационно-правовых форм собственности определяются тем, что работают в основном три категории работников: штатный персонал; временно работающие по договору; работающие по индивидуальному трудовому соглашению. Размер оплаты труда может устанавливаться несколькими способами: по тарифной и бестарифным системам; по трудодням; по ставке трудового вознаграждения; по комиссионным; по «плавающим окладам»; в процентах от прибыли и др.

Организация оплаты труда работников бюджетной сферы осуществляется на основе Единой тарифной сетки. В настоящее время механизм изменился.

Организация оплаты труда государственных служащих основывается на статье 17 Федерального закона «Об основах государственной службы РФ».

Тема 10. Уровень жизни и доходы населения

Сущность уровня жизни и определяющие его факторы. Понятия, характеризующие благополучие нации: «уровень жизни», «народное благосостояние», « безопасность жизнедеятельности», «образ жизни», «качество трудовой жизни», «качество жизни». Эти термины иногда имеют одинаковое содержание, а иногда принципиально отличаются.

Принципиальные различия касаются иерархии ценностей.

Концепция ООН: первостепенное значение для жизни человека имеют здоровье людей и их питание.

Шведская модель представляется как концепция «качества трудовой жизни».

Уровень жизни связывается, прежде всего с трудом, экономическими и политическими возможностями, реализуемыми через политический механизм страны в конкретной социальной политике.

В России термин «уровень жизни» - это комплексная социально-экономическая категория, отражающая степень развития и уровень удовлетворения разнообразных материальных, духовных и социальных потребностей.

Компонентами уровня жизни выступают определенные виды потребностей, удовлетворение которых является составной частью уровня жизни в целом. Степень удовлетворения потребностей позволяет выделить четыре уровня жизни: достаток;

нормальный уровень; бедность; нищета.

На уровень жизни воздействуют политические, экономические социальные факторы, а также окружающая среда и НТП.

Классификация показателей и методики оценки уровня жизни. Показатели уровня жизни делятся на четыре группы:

- индикаторы дохода (индекс стоимости жизни);
- комбинированные индикаторы («индекс качества жизни» рекомендует ООН);
- индикаторы социального участия (минимальный потребительский бюджет, прожиточный минимум, уровень бедности, черта бедности, «пороговые значения качества жизни»);
- субъективные индикаторы (индекс развития человеческого потенциала).

Взаимосвязь повышения уровня жизни и эффективности труда.

Источники формирования и структура доходов населения. Доходы населения – это совокупность денежных и натуральных средств, формирующихся за счет труда работника и других источников и предназначенных для поддержания физического, морального,

экономического и интеллектуального состояния человека на определенном уровне удовлетворения его потребностей. Классификация доходов предусматривает их распределение в группы в зависимости от различных признаков. По экономической природе различают трудовые и нетрудовые доходы. По экономическому содержанию выделяют денежные, натуральные и совокупные доходы. По степени использования выделяют общие, располагаемые и реальные доходы.

Дифференциация доходов различных социальных групп. Неравенство и социальное и имущественное расслоение населения обуславливает необходимость количественной оценки дифференциации доходов. Применяются следующие показатели: децильный коэффициент, коэффициент Джинни, кривая Лоренца.

Влияние инфляции на уровень жизни населения. Принципы формирования системы социальной защиты работников. Под системой социальной защиты понимается совокупность социальных гарантий, компенсаций, пособий, закрепленных в законодательном порядке, а также формы и уровни предоставления их различным группам населения. Принципы выбора модели социальной защиты в разных экономических системах существенно различаются. Основными принципами социальной защиты принципами социальной защиты являются: отказ от социального иждивенчества и предоставление социальных гарантий; мобильность системы социальных гарантий; преемственность в создании системы; децентрализация процесса управления социальной сферой. Социальные гарантии могут быть на государственном, на территориальном (муниципальном) уровнях. Социальные гарантии разрабатываются и на уровне предприятия.

Тема 11. Регулирование социально-трудовых отношений

Сущность социально-трудовых отношений. Социально-трудовые отношения (СТО) объективно существующие взаимозависимость и взаимодействие субъектов этих отношений в процессе труда, нацеленные на регулирование качества жизни. Они характеризуют экономические, психологические и правовые аспекты взаимосвязей индивидуумов и социальных групп в процессах, обусловленных трудовой деятельностью.

Субъекты социально-трудовых отношений – это индивиды или социальные группы: наемный работник, работодатель, профессиональный союз, союз работодателей и государство.

Предметы социально трудовых отношений определяются целями, к достижению которых стремятся люди на различных этапах их деятельности. В наибольшей степени предметы социально-трудовых отношений обусловлены двумя блоками проблем:

1) занятость;

2) организация и оплата труда.

Типы СТО характеризуют психологические, этические и правовые формы взаимоотношений в процессе трудовой деятельности. По организационным формам выделяют следующие типы СТО: патернализм, партнерство, конкуренция, солидарность, субсидиарность, дискриминация и конфликт. Типы СТО в чистом виде не существуют – встречаются комбинации этих типов. По характеру влияния на результаты экономической деятельности и качество жизни людей СТО бывают двух типов: 1) конструктивными, способствующими успешной деятельности предприятия и общества; 2) деструктивными, мешающими успешной деятельности.

Отдельные показатели, отражающие состояние социально-трудовых отношений: распределение заработка; использование рабочего времени; безопасность и условия труда и др. Эти показатели не могут реально отражать состояние СТО. Для этих целей используется интегральный показатель «качество трудовой жизни» (КТЖ). Под качеством трудовой жизни понимается систематизированная совокупность свойств, характеризующих условия производственной жизни и позволяющих учесть степень реализации интереса работника и использования его способностей. Показатель КТЖ является определяющим в жизни человека, но это только один из элементов качества и уровня жизни людей в целом, поэтому при оценке степени развития СТО важно понимать взаимосвязь факторов, характеризующих качество трудовой жизни, качество и уровень жизни людей и факторов развития СТО.

На формирование СТО в обществе (макроуровень) влияют многочисленные факторы

политического, экономического, социокультурного и исторического характера. В качестве основных следует выделить три фактора:

1) социальная политика и ее особенности в стране;

2) глобализация экономики;

3) уровень развития общественного труда и производства.

Существенное значение в формировании системы СТО имеют роль, место и особенности предприятий (микроуровень). В российской экономике эти факторы играют в настоящее время определяющую роль. Система СТО на уровне предприятий определяется основными рамочными элементами; концепцией и стратегией развития предприятия; системой рабочих мест; кадровой политикой; трудовым поведением.

Рамочные элементы включают основные правовые рамки, общеэкономические условия, структуру и развитие внешнего рынка труда и др.

Концепции и стратегии развития определяют взаимозависимость между кадровой и другими видами политики предприятия.

Система рабочих мест формируется при последовательном выполнении работ с учетом их содержания, организации и обслуживания рабочего места.

Кадровая политика учитывает планирование и привлечение персонала.

Трудовое поведение формирует мотивационный процесс, отношение к труду, групповые и индивидуальные нормы поведения в трудовом коллективе, адаптационные процессы, конфликтность, профессиональную социализацию и другие элементы.

Понятие «регулирования СТО». Стихийное формирование СТО. Целенаправленная система воздействия на формирование СТО.

Уровни регулирования СТО: государственный, региональный и основное хозяйственное звено (предприятие). Так как цели задачи каждого уровня отличаются друг от друга, то и функции и регуляторы на каждом уровне различаются.

Тема 12. Развитие социального партнерства

Сущность социального партнерства. Социальное партнерство – это идеология, формы и методы согласования интересов социальных групп для обеспечения их конструктивного взаимодействия. Социальное партнерство – это такой тип и система отношений между работодателем и работниками, при которой обеспечивается согласование их важнейших социально-трудовых интересов. Основу социального партнерства составляет не только разделение ответственности за результаты принимаемых решений, но и механизм ослабления монополии государства на управление экономикой, его опеки над всеми слоями общества.

С переходом к рынку отношение к социальному партнерству изменилось и сопровождалось созданием необходимых правовых актов. Конституция РФ (ст.30 ч. 1) провозглашает право каждого гражданина на объединение. Основой действия социального партнерства является Указ Президента РФ «О социальном партнерстве и разрешении трудовых споров (конфликтов)» от 15 ноября 1991 года, который признает целесообразность введения в практику ежегодное заключение генеральных и отраслевых соглашений между объединениями профсоюзов, работодателей и органов государственного управления. Решающая роль в формировании системы социального партнерства принадлежит Закону РФ «О коллективных договорах и соглашениях» от 11 марта 1992 года. Принято также множество других нормативных актов. Указ Президента РФ «О некоторых вопросах деятельности российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений» от 21 марта 1994 года, Постановление Правительства России «О службе разрешения коллективных трудовых конфликтов при Министерстве труда РФ» от 30 июля 1993 года, положения Конвенций и Рекомендаций МОТ.

Функционирование системы социального партнерства происходит на основе трипартизма – системы трехстороннего представительства: 1) от имени работников; 2) от имени работодателя; 3) от имени государства. Элементами системы социального партнерства являются: объект (социально-трудовые отношения); субъекты (работники, работодатели, государство); уровни (федеральный, отраслевой, предприятия); принципы;

органы управления. В России уровни социального партнерства следующие: федеральный, региональный (краевой), территориальный, уровень организации (предприятия, учреждения).

Принципы определяют основные требования к функционированию системы социального партнерства. Главными принципами социального партнерства являются: 1) соблюдение норм законодательства; 2) полномочность представителей сторон в принятии на себя обязательств; 3) реальность обеспечения принимаемых обязательств; 4) систематичность контроля и ответственность за выполнение обязательств. При этом подразумевается еще один важный принцип: каждый последующий уровень коллективного соглашения (договора) не может ухудшить условий более высокого уровня и должен отличаться большей выгодой для работников.

Существенной проблемой является создание единых органов управления системой социального партнерства. В действующую Российскую трехстороннюю комиссию (РТК) входят представители общероссийских профсоюзов, общероссийских объединений работодателей и федеральных органов власти.

Существуют проблемы развития социального партнерства в России.

Основная проблема – слабые профсоюзы.

Вторая проблема – низкая дисциплина, отсутствие четко действующей исполнительской вертикали правительственных структур.

Третья проблема – несовершенство механизма реализации договорных условий.

В совершенствовании социального партнерства можно обозначить два направления.

Первое – разработка новых стратегий в деятельности профсоюзов и объединений предпринимателей. Второе – повышение эффективности деятельности РТК.

Литература: основная: 1-2; дополнительная: 1-4.

5.2.Темы и содержание семинарских занятий

Тема 1. Предмет и основы методологии современной экономики и социологии труда

1. Контрольные вопросы к теме

1. Предмет экономики и социологии труда и его развитие на современном этапе.
2. Взаимосвязь наук о труде и персонале с другими науками.
3. Задачи экономики и социологии труда.
4. Основы методологии комплексного исследования экономических и социальных проблем труда.
5. Дать характеристику основных методов исследования социально-экономических проблем труда на микро-, мезо- и макроуровне. Привести примеры.
6. Труд как процесс и как экономический ресурс.
7. Сущность различных трудовых концепций.
8. Труд в системе экономических ресурсов.
9. Влияние труда на жизнедеятельность человека и современного общества.
10. Общая характеристика деятельности по управлению человеческими ресурсами социально-экономических систем.
11. Общественная форма труда.
12. Характер, содержание и формирование условий труда.

2. Выполнение тестов и тематических заданий

Тема 2. Воспроизводство, формирование и использование трудовых ресурсов в экономике и обществе

1. Контрольные вопросы к теме

1. Охарактеризовать основные понятия изучения трудовых ресурсов.
2. Этапы воспроизводства трудовых ресурсов и их особенности.
3. Механизм формирования трудовых ресурсов в национальной экономике.
4. Влияние воспроизводства населения на формирование трудовых ресурсов.

5. Показатели использования трудовых ресурсов.
6. Формирование оценки возможности трудового потенциала в экономике.
7. Социально-экономическая сущность занятости населения и ее показатели.
8. Предпосылки, сущность, виды и показатели безработицы.
9. Сущность и механизм действия рынка труда, его классификация. Внутренние рынки труда.
10. Особенности российского рынка труда. Методы государства для регулирования рынка труда.
11. Роль службы занятости и миграционной службы в регулировании рынка труда.
12. Роль Международной организации труда в разработке программ занятости и преодолении безработицы.
13. Формирование политики государства на рынке труда и направления совершенствования его деятельности.

Выполнение тестов и тематических заданий

Тема 3-4. Система показателей и методов определения эффективности труда. Планирование роста производительности труда

1. Контрольные вопросы к теме

1. Сущность понятия производительности труда.
2. Значение роста ПТ для развития социально ориентированной рыночной экономики.
3. Основные пути повышения роста ПТ.
4. Компоненты деятельности человека, теорема о рентабельности компонент труда и ее следствия.
5. Система показателей производительности труда и их взаимосвязь.
6. Методы измерения выработки на предприятиях и ее виды с учетом измерения рабочего времени.
7. Виды трудоемкости в зависимости от состава затрат.
8. Анализ динамики и уровня ПТ.
9. Факторы и резервы роста ПТ на предприятии.
10. Порядок планирования ПТ на предприятии.

2. Выполнение тестов и тематических заданий

Тема 5. Организация, нормирование и условия труда

1. Контрольные вопросы к теме

1. Значение, сущность и содержание организации труда.
2. Задачи организации труда и ее взаимосвязь с организацией производства.
3. Сущность организации труда как социотехнической системы.
4. Критерии и показатели эффективности НОТ.
5. Значение нормирования в системе организации труда.
6. Виды норм труда на предприятиях.
7. Содержание производственного процесса.
8. Классификация затрат рабочего времени при обследовании норм труда.
9. Методы нормирования труда и изучения затрат рабочего времени.
10. Фотография рабочего дня и хронометраж в нормировании труда.
11. Показатели уровня нормирования труда и пути его развития.
12. Критерии оценки условий труда в организации.
13. Гуманизация условий труда.

2. Выполнение тестов и тематических заданий

Тема 6-7. Управление составом и численностью кадров предприятия. Планирование численности различных категорий персонала предприятия

1. Контрольные вопросы к теме

1. Подходы к планированию трудовых показателей и их отражение в бизнес-плане.
2. Влияние трудовых показателей на деятельность предприятия.
3. Планирование численности персонала в соответствии со стратегией его деятельности.

2. Выполнение тестов и тематических заданий

Тема 8-9. Организация оплаты труда в современных экономических условиях. 9. Формы и системы заработной платы

1. Контрольные вопросы к теме

1. Экономическое содержание и взаимосвязь понятий «заработная плата», «цена труда», «стоимость рабочей силы».
2. Основы организации и оплаты труда в России.
3. Роль тарифно-квалификационных справочников в тарифной системе.
4. Функции тарифных сеток и тарифных ставок в тарифной системе.
5. Система доплат и надбавок.
6. Формы и системы заработной платы на предприятиях.
7. Механизм определения заработка при сдельной форме оплаты труда.
8. Виды и основные элементы премиальных систем.
9. Оплата труда в производственных бригадах.
10. Оплата труда при контрактной системе найма.
11. Особенности оплаты труда на предприятиях различных форм собственности.
12. Организация оплаты труда работников бюджетной сферы.
13. Организация оплаты труда государственных служащих.

2. Выполнение тестов и тематических заданий

Тема 10. Уровень жизни и доходы населения

1. Контрольные вопросы к теме

1. Сущность понятий «уровень жизни», «стоимость жизни», «качество жизни».
2. Взаимосвязь этих категорий.
3. Система показателей уровня жизни и методы их оценки.
4. Международные нормы и стандарты оценки уровня жизни.
5. Основные факторы, определяющие уровень жизни в России.
6. Доходы населения и источники их формирования.
7. Семейный бюджет. Состав и направления использования совокупного дохода 6.
8. семейного бюджета.
9. Дифференциация доходов и принцип социальной справедливости.
10. Влияние инфляции на уровень жизни.
11. Индексация доходов, ее цель, механизм и периодичность проведения.
12. Принципы формирования социальных гарантий в России.
13. Механизм управления формированием доходов и уровнем жизни в России.

2. Выполнение тестов и тематических заданий

Тема 11. Регулирование социально-трудовых отношений

1. Контрольные вопросы к теме

1. Сущность социально-трудовых отношений, этапы формирования теории развития этих отношений.
2. Характеристика структурных элементов СТО.
3. Этапы трудовой жизни человека и особенности СТО на каждом этапе.
4. Основные типы СТО, их характеристика и сравнительный анализ.
5. Интегральный показатель СТО и его характеристика (КТЖ).
6. Система факторов, формирующих и развивающих СТО в масштабе общества, организации.

7. Механизм регулирования СТО в России.
8. Формирование отношения к труду как фактор развития СТО.
9. Влияние мотивации на развитие СТО.
10. Роль адаптации в процессе формирования СТО.
11. Влияние законов функционирования трудового коллектива на СТО.

2. Выполнение тестов и тематических заданий

Тема 12. Развитие социального партнерства

1. Контрольные вопросы к теме

1. Понятие «социального партнерства» и механизм его развития.
2. Роль МОТ в развитии социального партнерства.
3. Правовые акты для функционирования социального партнерства.
4. Система социального партнерства и ее основные принципы.
5. Структура системы социального партнерства в России.
6. Организационная структура управления системы социального партнерства (РТК).
7. Информационное обеспечение трудового посредничества в РФ.
8. Роль, содержание и значение тарифных соглашений и коллективных договоров.
9. Проблемы развития социального партнерства в России.
10. Направления совершенствования социального партнерства.

2. Выполнение тестов и тематических заданий

Литература: основная: 1-2; дополнительная - 4.

6.Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине

Самостоятельная работа направлена на формирование готовности к самообразованию, создания базы для непрерывного образования, развития созидательной и активной позиции обучающегося.

Самостоятельная работа обучающихся включает работу с учебной литературой, конспектирование и оформление записей по лекционному курсу, завершение и оформление практических работ, подготовку к практическим работам (сбор и обработка материала по предварительно поставленной проблеме).

Виды самостоятельной работы:

1. Чтение основной и дополнительной литературы.
2. Самостоятельное изучение материала по литературным источникам.
3. Работа с библиотечным каталогом, самостоятельный подбор необходимой литературы.
4. Поиск необходимой информации в сети Интернет.
5. Конспектирование источников.
6. Реферирование источников.
7. Выполнение заданий проблемно-тематического курса по дисциплине.
8. Подготовка к промежуточной аттестации.

6.1.Темы рефератов и эссе

1. Особые формы труда в современных условиях. Предпринимательство.
2. Система международного управления трудом. Актуальные проблемы.
3. Основные направления государственного управления трудом в РФ.
4. Научная организация труда в современных условиях.
5. Развитие организации труда на предприятии (направление на выбор).
6. Развитие нормирования труда в современных условиях.

7. Применение нестандартных режимов рабочего времени.
8. Методы изучения и учета рабочего времени.
9. Повышение эффективности использования рабочего времени.
10. Развитие методов измерения производительности труда.
11. Факторы и резервы роста производительности труда в организации.
12. Анализ и планирование производительности труда в организации.
13. Основные методы нормирования труда и их развитие.
14. Доходы населения: понятие, виды, проблемы.
15. Совершенствование оплаты труда в организации.
16. Регулирование оплаты труда в условиях рынка.
17. Традиционные системы оплаты труда в организации.
18. Нетрадиционные системы оплаты труда в организации.
19. Значение тарифных условий оплаты труда в современных условиях.
20. Методы формирования ФОТ в организации.
21. Проблемы формирования и использования трудовых ресурсов территории.
22. Развитие рынка труда.
23. Повышение занятости населения.
24. Проблемы снижения безработицы населения.
25. Методы и принципы профессионального обучения работников.
26. Нетрадиционные методы обучения в организации.
27. Повышение трудовой мотивации работников в организации.
28. Совершенствование системы стимулирования труда.
29. Социально-трудовые отношения в организации.
30. Трудовые конфликты: понятие, виды и способы их разрешения.

6.2. Темы для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине

№ п/п	Наименование тем (разделов)	Содержание самостоятельной работы
1.	Тема 1. Предмет и основы методологии современной экономики и социологии труда.	Подготовка к аудиторным занятиям (практическим занятиям). Изучение теоретического материала. Выполнение индивидуального задания по теме занятия.
2.	Тема 2. Воспроизводство, формирование и использование трудовых ресурсов в экономике и обществе.	Подготовка к аудиторным занятиям (практическим занятиям). Изучение теоретического материала. Выполнение индивидуального задания по теме занятия.
3.	Тема 3.Система показателей и методов определения эффективности труда.	Подготовка к аудиторным занятиям (практическим занятиям). Изучение теоретического материала. Выполнение индивидуального задания по теме занятия.
4.	Тема 4. Планирование роста производительности труда.	Подготовка к аудиторным занятиям (практическим занятиям). Изучение теоретического материала. Выполнение индивидуального задания по теме занятия.
5.	Тема 5. Организация, нормирование и условия труда.	Подготовка к аудиторным занятиям (практическим занятиям). Изучение теоретического материала.

№ п/п	Наименование тем (разделов)	Содержание самостоятельной работы
		Выполнение индивидуального задания по теме занятия.
6.	Тема 6. Управление составом и численностью кадров предприятия.	Подготовка к аудиторным занятиям (практическим занятиям). Изучение теоретического материала. Выполнение индивидуального задания по теме занятия.
7.	Тема 7. Планирование численности различных категорий персонала предприятия.	Подготовка к аудиторным занятиям (практическим занятиям). Изучение теоретического материала. Выполнение индивидуального задания по теме занятия.
8.	Тема 8. Организация оплаты труда в современных экономических условиях.	Подготовка к аудиторным занятиям (практическим занятиям). Изучение теоретического материала. Выполнение индивидуального задания по теме занятия.
9.	Тема 9. Формы и системы заработной платы.	Подготовка к аудиторным занятиям (практическим занятиям). Изучение теоретического материала. Выполнение индивидуального задания по теме занятия.
10.	Тема 10. Уровень жизни и доходы населения.	Подготовка к аудиторным занятиям (практическим занятиям). Изучение теоретического материала. Выполнение индивидуального задания по теме занятия.
11.	Тема 11. Регулирование социально-трудовых отношений.	Подготовка к аудиторным занятиям (практическим занятиям). Изучение теоретического материала. Выполнение индивидуального задания по теме занятия.
12.	Тема 12. Развитие социального партнерства.	Подготовка к аудиторным занятиям (практическим занятиям). Изучение теоретического материала. Выполнение индивидуального задания по теме занятия.

6.3. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины (модуля)

Вид учебных занятий	Методические указания для обучающихся
Занятия лекционного типа	В процессе занятия лекционного типа обучающийся должен усвоить и законспектировать название темы, учебных вопросов и основные блоки теоретического материала, то есть, сделанные преподавателем теоретические посылки (гипотезы), их аргументацию и выводы. В случае, если какое – либо положение не совсем понятно обучающемуся или представляется недостаточно убедительным целесообразно задавать преподавателю уточняющие вопросы. Наличие у обучающегося конспекта лекции обязательно. Материалы лекции являются основой для подготовки к

Вид учебных занятий	Методические указания для обучающихся
	практическим занятиям. Для эффективности обучения в ходе участия в занятии лекционного типа следует писать конспект лекций. Написание конспекта лекций требует соблюдения ряда правил: краткость, схематичность, последовательность фиксации основных положений, выводов, формулировок, обобщений; необходимо помечать важные мысли, выделять ключевые слова, термины. Важно проверять термины, понятия с помощью энциклопедий, словарей, справочников с выписыванием толкований в тетрадь. Необходимо обозначить вопросы, термины, материал, который вызывает трудности, выделить и попытаться найти ответ в рекомендуемой литературе. Если самостоятельно не удается разобраться в материале, необходимо сформулировать вопрос и задать преподавателю на консультации, на занятии семинарского типа.
Занятия семинарского типа (практические занятия)	Основной целью практических занятий является контроль усвоения пройденного материала, хода выполнения обучающимися самостоятельной работы и рассмотрение наиболее сложных и спорных вопросов в рамках темы практического занятия. Ряд вопросов дисциплины, требующих авторского подхода к их рассмотрению, заслушиваются на практических занятиях в форме подготовленных обучающимися докладов и сообщений (10-15 минут) с последующей их оценкой всеми обучающимися группы. Работа с конспектом лекций, подготовка ответов к контрольным вопросам, изучение рекомендуемой литературы, работа с текстом.
Самостоятельная работа /индивидуальные задания	Самостоятельная работа преследует цель закрепить, углубить и расширить знания, полученные обучающимися в ходе аудиторных занятий, а также сформировать навыки работы с научной, учебной и учебно – методической литературой, развивать творческое, продуктивное мышление обучаемых, их креативные качества. Изучение основной и дополнительной литературы является наиболее распространённой формой самостоятельной работы обучающихся применяется при рассмотрении всех тем. Результаты анализа основной и дополнительной литературы в виде короткого конспекта основных положений той или иной работы отражаются в рабочей тетради, что даёт основания в отдельных источниках называть эту форму самостоятельной работы «заполнением рабочей тетради». Следует учитывать, что в ряде случаев изучение литературы осуществляется в процессе подготовки обучающихся к занятиям семинарского типа, в ходе выполнения курсовых работ и написания эссе, подготовки реферативного обзора. В данном случае самостоятельный отчёт о проделанной работе не требуется. В случае, если изучение конкретной темы не предусматривает перечисленных форм, то результаты изучения литературы отражаются в рабочей тетради и представляются преподавателю для проверки. При выполнении заданий практического характера необходимо следовать предложенному алгоритму выполнения задания. При необходимости (в ходе решения проблемных, поисковых и исследовательских задач) на основе имеющихся знаний и учений самостоятельно разрабатывать алгоритм решения поставленной задачи.
Реферат/ доклад, эссе, курсовая работа	*Реферат*: Поиск литературы и составление библиографии, использование от 3 до 5 научных работ, изложение мнения авторов и своего суждения по выбранному вопросу; изложение основных аспектов

Вид учебных занятий	Методические указания для обучающихся
	проблемы. Ознакомиться с требованиями к структуре и оформлению реферата. *Структура и содержание реферативного обзора.* Реферативный обзор на выбранную тему выполняется, как правило, по следующим периодическим изданиям за последние 1-2 года, а также с использованием аналитической информации, публикуемой на специализированных интернет-сайтах. По каждой статье оформляется реферативная справка по следующему плану: 1. Автор (Ф.И.О.), сведения об авторе (место работы, должность, ученая степень); 2. Название статьи или материала; 3. Проблема, которую рассмотрел автор в статье; 4. Актуальность проблемы; 5. Содержание проблемы; 6. Какое решение проблемы предлагает автор; 7. Прогнозируемые автором результаты; 8. Выходные данные источника (периодическое издание: название, год, месяц, страницы; адрес электронного ресурса). 9. Отношение обучающегося к предложению автора. Объем справки по одной статье с точным указанием названия статьи и источника составляет 1–2 страницы. В заключительной части обзора обучающийся дает короткое (0,5–1 страница) резюме обо всех отреферированных статьях. *Курсовая работа*: изучение научной, учебной, нормативной и другой литературы. Отбор необходимого материала; формирование выводов и разработка конкретных рекомендаций по решению поставленной цели и задачи; проведение практических исследований по данной теме. Инструкция по выполнению требований к оформлению курсовой работы находится в методических материалах по дисциплине.
Подготовка к экзамену (зачету)	При подготовке к экзамену (зачету) необходимо ориентироваться на конспекты лекций, рекомендуемую литературу и др.

7. Фонд оценочных средств для проведения текущего контроля и промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине

7.1. Фонд оценочных средств для текущего контроля

7.1.1. Средства оценивания в ходе текущего контроля

- собеседования в ходе практических занятий по вопросам, указанным в п. 5.2;
- обсуждение рефератов, докладов и эссе, рекомендованных для самостоятельной работы по темам, указанным в п. 6.1;
- задания и доклады в ходе семинарских занятий по вопросам, указанным в п. 5.2.

7.1.2. Примеры тестов для проверки текущих знаний обучающихся

1. Рынок труда – это:
а) система отношений по поводу рабочей силы

б) количество не занятого трудоспособного населения
в) вакантные места на предприятии
г) производственные качества предприятия

2.Предметом изучения экономики и социологии труда является…

а) изучение поведения работодателей и наёмных работников в ответ на действие экономических и социальных стимулов к труду;

б) изучение процессов, совершающихся между человеком и природой, процессов, в которых человек своей собственной деятельностью опосредует, регулирует и контролирует обмен веществ между собой и природой;

в) **система социально-экономических отношений, складывающихся в процессе трудовой деятельности, между работодателем, наёмным работником и государством по поводу организации труда.**

3. Функциональные особенности конкретного вида трудовой деятельности, обусловленные предметом труда, средствами труда и формой организации производственного процесса определяют

а) характер труда
б) **содержание труда**
в) редукцию труда
г) сложность труда

4. Фаза естественного воспроизводства трудовых ресурсов, приобретения и развития способности к труду посредством системы общего и специального образования:

а) **фаза формирования;**
б) фаза распределения;
в) фаза использования;
г) фаза развития.

5.К какой категории населения относятся домашние хозяйки

а) экономически активное население;
б) экономически неактивное население;
в) безработные граждане.

6. О каком виде трудовой адаптации идет речь, когда работник начинает свою трудовую деятельность после окончания колледжа

а) производственной;
б) вторичной;
в) первичной.

7.Какое из определений трудовой адаптации наиболее полно отражает его сущность

а) **взаимное приспособление работника и организации путем постепенной врабатываемости сотрудника в новых условиях;**

б) приспособление работника к новым профессиональным, социальным и организационно-экономическим условиям труда;

в) приспособление организации к изменяющимся внешним условиям.

8. Основная цель государственной политики занятости:

а) содействие полной, эффективной занятости
б) контроль передвижения населения с одного рабочего места на другое
в) информирование населения о работодателе

г) обучение неграмотных сотрудников в государственных организациях

9.Организация труда на предприятии заключается в следующем

а) **распределить работы, установить рациональные пропорции между отдельными видами труда разного качества и в соответствии с этим расставить исполнителей;**

б) подобрать необходимый персонал, распределить его по рабочим местам;

в) оснастить рабочие места необходимым оборудованием и оснасткой, определить порядок его использования.

10. Заработная плата, предлагаемая за данный уровень способностей, навыков, умений и знаний при выполнении определенной работы, это:

а) цена рабочей силы

б) тарифная ставка

в) трудовой потенциал

г) предложение труда

7.2. Фонд оценочных средств для промежуточной аттестации

7.2.1. Задания для оценки знаний

Вопросы для промежуточной аттестации

1. Дайте понятие труда как экономической категории
2. Содержание труда
3. Двойственный характер труда – это
4. Сущность нормирования труда
5. Понятие трудоемкости
6. Сущность заработной платы
7. Понятие занятости населения
8. Что такое штатное расписание
9. Дайте понятие тарифной системы
10. Дайте определение таким понятиям как трудовая миграция, трудовой мигрант

№ п\п	Вопросы	Ответы
1.	Дайте понятие труда как экономической категории	Сознательная, целенаправленная, целесообразная и полезная (легитимная и востребованная) деятельность человека по получению или созданию жизненных (материальных и нематериальных) благ для удовлетворения личных и (или) общественных потребностей.
2.	Содержание труда	Содержание труда — это функциональные особенности конкретного вида трудовой деятельности, обусловленные предметом труда, средствами труда и формой организации производственного процесса. Эти особенности охватывают степень ответственности и сложности труда, уровень технических возможностей, соотношение исполнительских функций, уровень технической оснащенности, степень разнообразия трудовых функций и т. д.
3.	Двойственный характер труда	Двойственный характер труда — это единство

		противоположностей труда, создающего товар и выступающего в двух формах: конкретного труда и абстрактного труда. Двойственный характер труда — специфическое общественное свойство человеческого труда, возникающее в условиях производства товаров из-за двойственного характера самого товара, как единства противоположностей: потребительной стоимости и стоимости. В свою очередь, две стороны труда производят соответствующие стороны товара (конкретный труд — потребительную стоимость, абстрактный труд — стоимость).
4.	Сущность нормирования труда	Сущность нормирования труда заключается в процессе установления меры труда, то есть обоснованных норм затрат рабочего времени на выполнение различных работ.
5.	Понятие трудоемкости	Трудоемкость - затраты живого труда на производство единицы продукции или единицы работ. Нормативная трудоемкость измеряется в нормо-часах. Фактическая трудоемкость продукции исчисляется делением затраченного рабочего времени на общий объем продукции в натуральных или стоимостных измерениях.
6.	Сущность заработной платы	Заработная плата - одна из важнейших категорий рыночной экономики. Она представляет собой цену рабочей силы, соответствующую стоимости предметов потребления и услуг, которые обеспечивают воспроизводство рабочей силы, удовлетворяя физические и духовные потребности самого работника и членов его семьи.
7.	Понятие занятости населения	Занятость - это деятельность граждан, связанная с удовлетворением личных и общественных потребностей, не противоречащая законодательству Российской Федерации и приносящая, как правило, им заработок, трудовой доход
8.	Что такое штатное расписание	Штатное расписание – это внутренний организационно-распорядительный документ организации, описывающий ее структурные подразделения, должности (специальности), количество штатных единиц по каждой должности и тарифную ставку для каждой должности. В итоге штатное расписание – это полная картина о структуре организации, количестве сотрудников по каждой должности, которое необходимо для нормальной работы, а также об общих затратах на оплату труда в организации.
9.	Дайте понятие тарифной системы	Тарифная система – это форма оплаты труда, основанная на совокупности нормативно установленных ставок и тарифных

		коэффициентов, в соответствии с которыми устанавливается и изменяется уровень заработной платы работников. В РФ тарифная система используется для регулирования уровня заработной платы работников бюджетной сферы. Основу тарифной системы составляют тарифные ставки, Единая тарифная сетка, тарифно-квалификационные справочники, схемы должностных окладов, квалификационные справочники служащих.
10.	Дайте определение таким понятиям как трудовая миграция, трудовой мигрант	Трудовая миграция — это переселение людей в другие регионы в поисках работы, может быть как временной, например, для выполнения сезонных работ, так постоянной — когда человек меняет страну проживания ради работы на длительный срок или навсегда. Трудовой мигрант – считается лицо, которое будет заниматься, занимается или занималось оплачиваемой деятельностью в государстве, гражданином которого он или она не является.

Тестирование для промежуточной аттестации

.Предметом изучения экономики и социологии труда является…

г) изучение поведения работодателей и наёмных работников в ответ на действие экономических и социальных стимулов к труду;

д) изучение процессов, совершающихся между человеком и природой, процессов, в которых человек своей собственной деятельностью опосредует, регулирует и контролирует обмен веществ между собой и природой;

е) **система социально-экономических отношений, складывающихся в процессе трудовой деятельности, между работодателем, наёмным работником и государством по поводу организации труда.**

2. Функциональные особенности конкретного вида трудовой деятельности, обусловленные предметом труда, средствами труда и формой организации производственного процесса определяют

д) характер труда

е) **содержание труда**

ж) редукцию труда

з) сложность труда

3.К какой категории населения относятся домашние хозяйки

а) экономически активное население;

б) экономически неактивное население;

в) безработные граждане.

4. О каком виде трудовой адаптации идет речь, когда работник начинает свою трудовую деятельность после окончания колледжа

а) производственной;

б) вторичной;

в) первичной.

5.Какое из определений трудовой адаптации наиболее полно отражает его сущность

г) **взаимное приспособление работника и организации путем постепенной врабатываемости сотрудника в новых условиях;**

д) приспособление работника к новым профессиональным, социальным и организационно-экономическим условиям труда;

е) приспособление организации к изменяющимся внешним условиям.

6. Назовите категорию экономики труда, которая рассматривается как совокупность качеств, определяющих производительность и которые могут стать источником дохода для человека, семьи, предприятия и общества

а) рабочая сила

б) трудовой потенциал

в) **человеческий капитал**

г) трудовые ресурсы

7. О каком понятии идет речь, когда учитываются возрастные ограничения

а) трудовые ресурсы общества;

б) трудовой потенциал общества;

в) трудовые ресурсы предприятия?

8. Какой из методов измерения производительности труда не отражает ее действительных изменений

а) натуральный;

б) трудовой;

в) стоимостной?

9. Какой из перечисленных показателей не имеет прямого отношения к использованию трудовых ресурсов

а) производительность труда;

б) фондовооруженность;

в) фондоотдача?

10. О каком пути использовании трудовых ресурсов идет речь, когда объем производства не меняется, численность также не меняется

а) интенсивный;

б) интегральный;

в) экстенсивный?

11. О каком виде трудоемкости идет речь, когда учитываются затраты труда основных и вспомогательных рабочих

а) производственная трудоемкость;

б) технологическая трудоемкость;

в) трудоемкость управления?

12. Как изменится трудоемкость продукции при увеличении численности персонала

а) снизится;

б) повысится;

в) не изменится?

13. О какой модели рынка труда идет речь в случае, когда ни предприниматели, ни рабочие не имеют возможности влиять на ставку заработной платы

а) рынок труда при совершенной конкуренции;
б) рынок труда при несовершенной конкуренции;
в) внутренний рынок?

14. О какой модели рынка труда идет речь, когда количество работающих на данной фирме составляет основную часть занятых конкретным видом труда
а) монопсония;
б) монополия;
в) двусторонняя монополия?

15. Как изменяется цена товара «рабочая сила», если предложение превышает спрос
а) увеличивается;
б) уменьшается;
в) останется прежней?

16.К какой категории населения относятся студенты дневной формы обучения
а) экономически активное население;
б) экономически неактивное население;
в) безработные граждане?

17.О какой модели управления занятостью идет речь, когда создается большое количество низкооплачиваемых рабочих мест
а) американская;
б) скандинавская;
в) европейская?

18.К какому из направлений регулирования занятости относятся регулирование миграционных потоков
а) формирование спроса на рабочую силу;
б) формирование предложения рабочей силы;
в) формирование трудовых ресурсов в обществе?

19.Относятся ли к категории «занятые», лица, проходящие военную службу
а) относятся;
б) не относятся;
в) относятся частично?

20.О какой модели управления занятостью идет речь, когда создается большое количество рабочих мест в государственном секторе со средними условиями труда и его оплаты
а) американская;
б) скандинавская;
в) европейская?

21.О какой модели управления занятостью идет речь, когда сокращается число занятых в связи с ростом производительности труда
а) американская;
б) скандинавская;
в) европейская?

22.О каком виде безработицы идет речь, когда фирма сокращает персонал под влиянием конкуренции

а) добровольная;
б) фрикционная;
в) вынужденная?

23.Правомерны ли действия службы занятости, отказавшейся зарегистрировать гражданина 17 лет в качестве безработного
а) правомерны;
б) не правомерны;
в) правомерны частично?

24.Может ли считаться подходящей работа, предлагаемая службой занятости для гражданина, не работающего в течение 5 месяцев, если предполагаемый заработок на ней ниже среднего заработка по последнему месту работы, но выше среднего заработка по данному региону
а) может;
б) не может;
в) может частично?

25.При каком источнике набора персонала сокращается время на адаптацию работников
а) внешнем;
б) внутреннем;
в) комбинированном?

26.О каком виде трудовой адаптации идет речь, когда работник начинает свою трудовую деятельность после окончания колледжа
а) производственной;
б) вторичной;
в) первичной?

27.При каком источнике набора персонала существует возможность появления новых идей и методов
а) внутреннем;
б) внешнем;
в) комбинированном?

28. О каком виде трудовой адаптации идет речь, когда работник приспосабливается к нормам поведения и взаимоотношениям в новом коллективе
а) психофизиологической;
б) социально-психологической;
в) организационной?

29. каком виде мотивации идет речь, когда основным мотивом работника является интерес к данной работе
а) трудовой;
б) материальной;
в) статусной?

30.Какие теории мотивации рассматривают в качестве основных мотивов потребности человека
а) содержательные;
б) процессуальные;

в) интегрированные?

7.2.2. Примеры заданий для оценки умений, владений и опыта деятельности

Задача 1.

Предприятие планирует ввести в действие 30 станков, производительность которых в 3 раза выше производительности имеющихся.

На начало планового периода парк станков насчитывает 300 единиц. Имеется альтернатива:

1) заменить 30 старых станков на новые;

2) расширить имеющийся парк на 30 новых станков.

Определить, какой вариант предпочтительнее для предприятия с точки зрения роста производительности труда.

ОТВЕТ:

Для определения предпочтительного варианта с точки зрения роста производительности труда, нужно сравнить увеличение производительности труда в каждом из вариантов.

Вариант 1: Замена 30 старых станков на новые.

- Производительность одного нового станка: 3 единицы/единица времени.
- Получаемое увеличение производительности: 30 новых станков * 3 единицы/единица времени = 90 единиц/единица времени.

Вариант 2: Расширение парка на 30 новых станков.

- Имеющаяся производительность 300 старых станков: 1 единица/единица времени.
- Новая производительность после расширения: (300 старых станков + 30 новых станков) * 1 единица/единица времени = 330 единиц/единица времени.

Следовательно, вариант 2, который предполагает расширение имеющегося парка на 30 новых станков, является предпочтительным с точки зрения роста производительности труда. В этом варианте общая производительность увеличивается с 300 до 330 единиц/единица времени, в то время как вариант 1 позволяет достичь только 90 единиц/единица времени увеличения производительности.

Задача 2.

На предприятии в базисном периоде потери от брака составили 0,5%; в плановом периоде их предполагается сократить на 50%.

Исходная численность работающих – 4320 человек; суммарная экономия численности работающих, рассчитанная на предыдущих этапах (вследствие структурных изменений, внедрения мероприятий технического прогресса и организационных мероприятий), равна 177 человек. Определить экономию численности в результате сокращения потерь от брака.

ОТВЕТ:

Для определения экономии численности в результате сокращения потерь от брака, необходимо выполнить следующие шаги:

1. Рассчитать численность работающих в плановом периоде:

Численность работающих в базисном периоде: 4320 человек

Суммарная экономия численности: 177 человек

Численность работающих в плановом периоде = Численность работающих в базисном

периоде - Суммарная экономия численности

Численность работающих в плановом периоде = 4320 человек - 177 человек = 4143 человек

2. Рассчитать сокращение потерь от брака в плановом периоде:

Потери от брака в базисном периоде: 0.5%

Сокращение потерь от брака в плановом периоде = Потери от брака в базисном периоде * (сокращение в % / 100)

Сокращение потерь от брака в плановом периоде = 0.5% * (50% / 100) = 0.25%

3. Рассчитать экономию численности в результате сокращения потерь от брака:

Экономия численности в результате сокращения потерь от брака = Численность работающих в плановом периоде * Сокращение потерь от брака в плановом периоде

Экономия численности в результате сокращения потерь от брака = 4143 человек * 0.25% = 10.36 человек

Таким образом, экономия численности в результате сокращения потерь от брака составит приблизительно 10.36 человек.

Задача 3.

Построить баланс рабочего времени и определить календарный, номинальный и эффективный фонд рабочего времени, используя следующие данные (в тыс. чел.-дней):

Отработано всего……... 165,3

Продолжительность очередных отпусков……. 18,5

Продолжительность отпусков по учебе……... 1,4

Продолжительность отпусков в связи с родами…….. 8,0

Невыходы по болезни……. 1,8

Праздничные и выходные дни……. 40,5

ОТВЕТ:

Для построения баланса рабочего времени и определения календарного, номинального и эффективного фонда рабочего времени, необходимо выполнить следующие шаги:

1. Рассчитать календарный фонд рабочего времени:

Календарный фонд рабочего времени = Отработано всего + Продолжительность очередных отпусков + Продолжительность отпусков по учебе + Продолжительность отпусков в связи с родами + Невыходы по болезни + Праздничные и выходные дни

Календарный фонд рабочего времени = 165.3 + 18.5 + 1.4 + 8.0 + 1.8 + 40.5 = 235.5 тыс. чел.-дней

2. Рассчитать номинальный фонд рабочего времени:

Номинальный фонд рабочего времени = Календарный фонд рабочего времени - Продолжительность отпусков по учебе - Продолжительность отпусков в связи с родами

Номинальный фонд рабочего времени = 235.5 - 1.4 - 8.0 = 226.1 тыс. чел.-дней

3. Рассчитать эффективный фонд рабочего времени:

Эффективный фонд рабочего времени = Номинальный фонд рабочего времени - Невыходы по болезни

Эффективный фонд рабочего времени = 226.1 - 1.8 = 224.3 тыс. чел.-дней

Таким образом, получаем следующие результаты:

Календарный фонд рабочего времени: 235.5 тыс. чел.-дней

Номинальный фонд рабочего времени: 226.1 тыс. чел.-дней

Эффективный фонд рабочего времени: 224.3 тыс. чел.-дней

Задача 4.

На участке списочная численность работников составила: с 1-го по 5-е число - 60 человек; с 8-го по 12-е – 61 человек; с 15-го по 16-е – 62; с 17-го по 19-е - 63; с 22-го по 26-е – 64; с 29-го по 30-е – 62 человека; 6, 7, 13, 14, 20, 21, 27 и 28-е числа месяца

– выходные. Определить среднесписочную численность работников.

ОТВЕТ:

Для определения среднесписочной численности работников необходимо сложить численность работников за каждый день периода и поделить сумму на количество дней в этом периоде.

Численность работников с 1-го по 5-е число: 60 человек

Численность работников с 8-го по 12-е число: 61 человек

Численность работников с 15-го по 16-е число: 62 человека

Численность работников с 17-го по 19-е число: 63 человека

Численность работников с 22-го по 26-е число: 64 человека

Численность работников с 29-го по 30-е число: 62 человека

Количество рабочих дней в данном периоде: 30 - 8 = 22 (исключая выходные)

Среднесписочная численность работников = (Сумма численности работников) / (Количество рабочих дней)

Среднесписочная численность работников = (60 + 61 + 62 + 63 + 64 + 62) / 22

Среднесписочная численность работников = 372 / 22

Среднесписочная численность работников ≈ 16.909

Таким образом, среднесписочная численность работников составляет примерно 16.909 человек.

Задача 5.

Определить среднюю тарифную ставку бригады рабочих сдельщиков и по средней ставке фактический средний разряд рабочих в бригаде, если рабочих со II разрядом – 4 чел. с III - 6, с IY – 4, с Y - 5, YI – 1.

ОТВЕТ:

Чтобы определить среднюю тарифную ставку бригады рабочих сдельщиков, необходимо сложить тарифные ставки всех рабочих в бригаде и разделить их на общее количество рабочих в бригаде.

Пусть тарифная ставка рабочих с II разрядом - 2 единицы, со III разрядом - 3 единицы, с IY разрядом - 4 единицы, с Y разрядом - 5 единиц, с YI разрядом - 6 единиц.

Тогда средняя тарифная ставка бригады рабочих сдельщиков будет:

(4 * 2 + 6 * 3 + 4 * 4 + 5 * 5 + 1 * 6) / (4 + 6 + 4 + 5 + 1)

(8 + 18 + 16 + 25 + 6) / 20

73 / 20

Средняя тарифная ставка бригады рабочих сдельщиков составляет 3.65 единицы.

Для определения фактического среднего разряда в бригаде необходимо сложить произведения количества рабочих на каждый разряд и разделить их на общее количество рабочих в бригаде.

Фактический средний разряд в бригаде будет:

(4 * 2 + 6 * 3 + 4 * 4 + 5 * 5 + 1 * 6) / (4 + 6 + 4 + 5 + 1)

(8 + 18 + 16 + 25 + 6) / 20

73 / 20

Фактический средний разряд в бригаде составляет 3.65.

Таким образом, средняя тарифная ставка и фактический средний разряд рабочих в бригаде равны 3.65 единицы.

Задача 6.

Рассчитать тарифные коэффициенты для рабочих-сдельщиков, средний тарифный коэффициент и средний разряд для группы, если рабочих 1 разряда (ТС - 5 руб.) – 1 чел.; II разряда (ТС - 6,5 руб) – 12; III разряда (ТС - 7,2 руб.) – 16; IY разряда (ТС - 8,1 руб.) – 22; Y разряда (ТС - 9,2 руб.) – 11; YI разряда (ТС - 10,8 руб.) – 3 чел.

Расчет среднего разряда провести по среднему тарифному коэффициенту.

ОТВЕТ:

Для расчета тарифных коэффициентов рабочих-сдельщиков, среднего тарифного коэффициента и среднего разряда для группы, необходимо выполнить следующие шаги:

1. Рассчитать сумму заработных плат для каждого разряда:
Заработная плата для 1 разряда: 5 руб. * 1 чел. = 5 руб.
Заработная плата для II разряда: 6.5 руб. * 12 чел. = 78 руб.
Заработная плата для III разряда: 7.2 руб. * 16 чел. = 115.2 руб.
Заработная плата для IY разряда: 8.1 руб. * 22 чел. = 178.2 руб.
Заработная плата для Y разряда: 9.2 руб. * 11 чел. = 101.2 руб.
Заработная плата для YI разряда: 10.8 руб. * 3 чел. = 32.4 руб.

2. Рассчитать общую сумму заработных плат для всех разрядов:
Общая сумма заработных плат = 5 руб. + 78 руб. + 115.2 руб. + 178.2 руб. + 101.2 руб. + 32.4 руб. = 510 руб.
3. Рассчитать средний тарифный коэффициент:
Средний тарифный коэффициент = Общая сумма заработных плат / Общее количество рабочих
Средний тарифный коэффициент = 510 руб. / (1 + 12 + 16 + 22 + 11 + 3) = 510 руб. / 65 = 7.8462
4. Рассчитать средний разряд по среднему тарифному коэффициенту:
Средний разряд = Логарифм по основанию 1.2 от среднего тарифного коэффициента
Средний разряд = $\log_{1.2}(7.8462) \approx 2.719$
Таким образом, тарифные коэффициенты для рабочих-сдельщиков имеют следующие значения:
1 разряд: 1
II разряд: 1.3
III разряд: 1.44
IY разряд: 1.62
Y разряд: 1.84
YI разряд: 2.16
Средний тарифный коэффициент для группы составляет примерно 7.8462.
Средний разряд для группы по среднему тарифному коэффициенту равен примерно 2.719.

8. Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины

8.1.Основная литература

1. Скляревская, В. А. Экономика труда : учебник для бакалавров / В. А. Скляревская. — М.: Дашков и К, 2018. — 304 с. — ISBN 978-5-394-02340-8. — Текст : электронный // Электронно-

библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: http://www.iprbookshop.ru/85636.html

2. Экономика и социология труда : учебник / К. В. Воденко, С. И. Самыгин, Ю. Ю. Волков [и др.] ; под ред. К. В. Воденко. — 2-е изд. — М. : Дашков и К, Наука-Спектр, 2019. — 310 с. — ISBN 978-5-394-03496-1. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: http://www.iprbookshop.ru/85488.html

8.2.Дополнительная литература

1. Жулина, Е. Г. Экономика и социология труда : курс лекций / Е. Г. Жулина, Н. А. Иванова. — Москва : Экзамен, 2009. — 151 с. — ISBN 5-377-02336-4. — Текст : электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: https://www.iprbookshop.ru/774.html

2. Тощенко, Ж. Т. Социология труда : учебник для студентов вузов, обучающихся по специальностям «Социология» и «Экономика труда» / Ж. Т. Тощенко. — М. : ЮНИТИ-ДАНА, 2017. — 423 с. — ISBN 978-5-238-01435-7. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: http://www.iprbookshop.ru/81682.html

3. Ашмаров, И. А. Экономика рынка труда : учебник / И. А. Ашмаров. — Саратов : Вузовское образование, 2019. — 396 с. — ISBN 978-5-4487-0493-2. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: http://www.iprbookshop.ru/82231.html

4. Егорова, Е. А. Экономика и социология труда : учебное пособие / Е. А. Егорова, О. А. Золотарева, О. В. Кучмаева. — Москва : Евразийский открытый институт, 2010. — 318 с. — ISBN 978-5-374-00351-2. — Текст : электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: https://www.iprbookshop.ru/11128.html

8.3. Периодические издания для направления «Менеджмент»:

1. Вопросы экономики
2. Российская газета

8.4. Электронные библиотечные системы, электронные образовательные ресурсы и базы

1. **Электронно-библиотечная система (ЭБС) «ZNANIUM.COM»**
   Режим доступа**: http://www.znanium.com/**
   Авторизация по логину и паролю, полученному в библиотеке.
   Доступ возможен с любого компьютера, подключенного к сети Интернет.

2. **Электронно-библиотечная система (ЭБС) «IPR BOOKS»**
   Режим доступа: **https://** www.iprbookshop.ru **/**
   Авторизация в читальном зале библиотеки и далее доступ с любого компьютера, подключенного к сети Интернет.

3. **Справочная Правовая Система КонсультантПлюс**
   Режим доступа**: http://www.consultant.ru/**
   Доступ в компьютерных классах, учебном зале судебных заседаний, читальном зале библиотеки.

4. **Справочная Правовая Система Гарант**
   Режим доступа**: http://www.garant.ru/**
   Доступ в компьютерных классах, учебном зале судебных заседаний, читальном зале библиотеки.

5. **Президент Российской Федерации**

Режим доступа: **http://www.gov.ru/main/page3.html**
Доступ свободный

6. **Правительство Российской Федерации**
Режим доступа: **http://www.gov.ru/main/ministry/isp-vlast44.html**
Доступ свободный

7. **Федеральное собрание Российской Федерации**
Режим доступа: **http://www.gov.ru/main/page7.html**
Доступ свободный

8. **Счетная палата Российской Федерации**
Режим доступа: **http://audit.gov.ru/**
Доступ свободный

9. **Генеральная прокуратура Российской Федерации**
Режим доступа: **http://www.genproc.gov.ru/**
Доступ свободный

10. **Уполномоченный по правам человека в Российской Федерации**
Режим доступа: **http://ombudsmanrf.org/**
Доступ свободный

11. **Официальный сайт мэра Москвы**
Режим доступа: **https://www.mos.ru/**
Доступ свободный

12. **Московская городская Дума**
Режим доступа: **https://duma.mos.ru/ru/**
Доступ свободный

13. **Правительство Московской области**
Режим доступа: **https://mosreg.ru/**
Доступ свободный

14. **Московская областная Дума**
Режим доступа: **https://www.mosoblduma.ru/**
Доступ свободный

15. **Федеральный информационный фонд стандартов (профессиональная база данных)**
Режим доступа: **http://www.gostinfo.ru/pages/Maintask/fund/**
Доступ свободный

16. **Портал открытых данных Российской Федерации (профессиональная база данных)**
Режим доступа: **http://data.gov.ru/**
Доступ свободный

17. **Федеральная государственная информационная система территориального планирования (профессиональная база данных)**
Режим доступа: **https://fgistp.economy.gov.ru/**
Доступ свободный

18. **База предприятий, компаний и организаций РФ по различным областям деятельности**
Режим доступа: **http://www.baza-r.ru/enterprises/**
Доступ свободный

19. **База данных по культурным ресурсам, культурным наследиям Министерства культуры РФ**
Режим доступа: **http://opendata.mkrf.ru/opendata/**
Доступ свободный

20. **Информационно-справочная система Административно-управленческого портала**
Режим доступа: **http://www.aup.ru/**
Доступ свободный

21. **База данных о субъектах малого и среднего предпринимательства**
Режим доступа: **https://ofd.nalog.ru/**
Доступ свободный

22. **«История России - Федеральный портал История.РФ» (база данных материалов по истории) (профессиональная база данных)**
Режим доступа: **http://www.histrf.ru**
Доступ свободный

23. **Безопасность жизнедеятельности (профессиональная база данных)**
Режим доступа: **http://www.kornienko-ev.ru/BCYD/index.html**
Доступ свободный

24. **Информационно образовательный портал по безопасности (профессиональная база данных)**
Режим доступа: **http://0bj.ru/**
Доступ свободный

25. **Основы безопасности жизнедеятельности. Научно-методический и информационный журнал (профессиональная база данных)**
Режим доступа: **http://spasedu.ru/студентам/**
Доступ свободный

26. **Информационный ресурс Охрана труда (профессиональная база данных)**
Режим доступа: **http://ohrana-bgd.ru/**
Доступ свободный

27. **Информационный ресурс** Административно-управленческий портал
Режим доступа: **http://** www.aup.ru/management
Доступ свободный

28. **Судебные и нормативные акты РФ - база судебных актов, судебных решений и нормативных документов (профессиональная база данных)**
Режим доступа: **http://sudact.ru/**
Доступ свободный

29. **Государственная автоматизированная система Российской Федерации «Правосудие» (профессиональная база данных)**
Режим доступа: **https://sudrf.ru/**
Доступ свободный

30. **База данных показателей муниципальных образований (профессиональная база данных)**
Режим доступа: **http://www.gks.ru/dbscripts/munst/**

Доступ свободный

31. **Информационно-справочная система Федерального образовательного портала «Экономика. Социология. Менеджмент»**
Режим доступа: **http://ecsocman.hse.ru/docs/27572260/**
Доступ свободный

32. **Информационно-справочная система Университетской информационной системы «Россия» (УИС Россия)**
Режим доступа: **https://uisrussia.msu.ru/**
Доступ свободный

9. Перечень лицензионного программного обеспечения, необходимого для освоения дисциплины

1.Операционная система Microsoft Win Pro 7
2.Офисный пакет приложений Microsoft Office
3. Microsoft Power Point
4. ПО 1С:Предприятие 8. Комплект для обучения в высших и средних учебных заведениях
5.OpenOffice (Apache OpenOffice):

Модуль	Название	Статус	Назначение
	Apache OpenOffice.org Writer	Свободно распространяемое программное обеспечение	Текстовый процессор и визуальный редактор HTML
	Apache OpenOffice.org Calc	Свободно распространяемое программное обеспечение	Табличный процессор
	Apache OpenOffice.org Impress	Свободно распространяемое программное обеспечение	Программа подготовки презентаций
	Apache OpenOffice.org Base	Свободно распространяемое программное обеспечение	Механизм подключения к внешним СУБД и встроенная СУБД HSQLDB
	Apache OpenOffice.org Draw	Свободно распространяемое программное обеспечение	Векторный графический редактор
	Apache OpenOffice.org Math	Свободно распространяемое программное обеспечение	Редактор формул

10. Материально-техническая база, необходимая для освоения дисциплины

Учебная аудитория для проведения занятий лекционного и семинарского типа, для проведения групповых и индивидуальных консультаций, для проведения текущего контроля и промежуточной аттестации, специализированная учебная мебель, переносное видеопроекционное оборудование, презентационный учебный материал.

Специализированная учебная аудитория «Компьютерный класс» для проведения занятий лекционного и семинарского типа, для проведения групповых и индивидуальных консультаций, для проведения текущего контроля и промежуточной аттестации, помещение для самостоятельной работы, специализированная учебная мебель, переносное видеопроекционное оборудование, презентационный учебный материал.

Экран. Доска. Наглядные учебные пособия.

Библиотека. Читальный зал. Помещение для самостоятельной работы. Автоматизированные рабочие места обучающихся с возможностью выхода в информационно-телекоммуникационную сеть интернет.

11. Обучение инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья

Программа может быть адаптирована для обучения инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья различных нозологий по личному заявлению обучающегося (законного представителя) на основании рекомендаций заключения психолого-медико-педагогической комиссии.

Обучающимся инвалидам и лицам с ОВЗ по заявлению предоставляются специальные технические средства, услуги ассистента (помощника), оказывающего необходимую техническую помощь.

Автор (составитель):	Рабочая программа разработана коллективом кафедры экономики, менеджмента и таможенного дела