

ФЕДЕРАЛЬНОЕ АГЕНТСТВО ЖЕЛЕЗНОДОРОЖНОГО ТРАНСПОРТА
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Иркутский государственный университет путей сообщения»
(ФГБОУ ВО ИРГУПС)

УТВЕРЖДЕНА
приказом ректора
от «31» мая 2019 г. № 377-1

Б1.В.10 Экономика труда
рабочая программа дисциплины

Направление подготовки – 38.03.01 Экономика
Профиль подготовки – Экономика предприятий и организаций
Программа подготовки – академический бакалавриат
Квалификация выпускника – бакалавр
Форма обучения – заочная
Нормативный срок обучения – 5 лет
Кафедра-разработчик программы – Экономика и управление на железнодорожном транспорте

Общая трудоемкость в з.е. – 4
Часов по учебному плану – 144

Формы промежуточной аттестации на курсах:
экзамен 5

Распределение часов дисциплины по семестрам

Курс	5	Итого
Вид занятий	Часов по учебному плану	Часов по учебному плану
Аудиторная контактная работа по видам учебных занятий	16	16
– лекции	8	8
– практические	8	8
Самостоятельная работа	110	110
Экзамен	18	18
Итого	144	144

ИРКУТСК

Электронный документ выгружен из ЕИС ФГБОУ ВО ИРГУПС и соответствует оригиналу

Подписант ФГБОУ ВО ИРГУПС Трофимов Ю.А.

00a73c5b7b623a969ccad43a81ab346d50 с 08.12.2022 14:32 по 02.03.2024 14:32 GMT+03:00

Подпись соответствует файлу документа



Рабочая программа дисциплины разработана в соответствии с ФГОС ВО по направлению подготовки 38.03.01 – Экономика (уровень бакалавриата), утвержденным Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 12.11.2015 г. № 1327, и на основании учебного плана по направлению подготовки 38.03.01 – Экономика, профиль «Экономика предприятий и организаций», утвержденного Учёным советом ИрГУПС от «31» мая 2019 г. протокол № 11

Программу составила: к.э.н., доцент Самарина М.В.

Рабочая программа дисциплины обсуждена и рекомендована к применению в образовательном процессе для обучения обучающихся по направлению подготовки 38.03.01 – Экономика на заседании кафедры «Экономика и управление на железнодорожном транспорте».

Протокол от «31» мая 2019 г. протокол № 18

Зав. кафедрой к.э.н., доцент

Д.А. Динец

1 ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ	
1.1 Цели освоения дисциплины	
1.1.1	получение обучающимися комплексных знаний о функциях, принципах организации труда и организации оплаты труда с целью обоснования стратегии развития трудовых ресурсов предприятия и выбора наиболее эффективных способов ее достижения
1.2 Задачи освоения дисциплины	
1.2.1	<ul style="list-style-type: none"> - получение обучающимися знаний теории и практики организации и управления труда на предприятии, позволяющих правильно понимать производственно-экономические задачи, стоящие перед современным предприятием - изучение принципов и методов организации, нормирования труда, организации оплаты труда на предприятии - овладение приемами и навыками технико-экономического и оперативно-производственного управления и планирования трудовыми ресурсами их поиска и подготовки, формирования механизма мотивации, оценки труда на предприятии - умение рассчитать эффективность использования трудовых ресурсов - использование результатов организации труда в целях обоснования принятия оптимальных управленческих решений
1.3 Цель воспитания и задачи воспитательной работы	
Научно-образовательное воспитание обучающихся	
<p>Цель научно-образовательного воспитания – создание условий для реализации научно-образовательного потенциала обучающихся в форме наставничества, тьюторства, научного творчества.</p> <p>Цель достигается по мере решения в единстве следующих задач:</p> <ul style="list-style-type: none"> – формирование системного и критического мышления, мотивации к обучению, развитие интереса к творческой научной деятельности; – создание в студенческой среде атмосферы взаимной требовательности к овладению знаниями, умениями и навыками; – популяризация научных знаний среди обучающихся; – содействие повышению привлекательности науки, поддержка научно-технического творчества; – создание условий для получения обучающимися достоверной информации о передовых достижениях и открытиях мировой и отечественной науки, повышения заинтересованности в научных познаниях об устройстве мира и общества; – совершенствование организации и планирования самостоятельной работы обучающихся как образовательной технологии формирования будущего специалиста путем индивидуальной познавательной и исследовательской деятельности. 	
Профессионально-трудовое воспитание обучающихся	
<p>Цель профессионально-трудоового воспитания – формирование у обучающихся осознанной профессиональной ориентации, понимания общественного смысла труда и значимости его для себя лично, ответственного, сознательного и творческого отношения к будущей деятельности, профессиональной этики, способности предвидеть изменения, которые могут возникнуть в профессиональной деятельности, и умению работать в изменённых, вновь созданных условиях труда.</p> <p>Цель достигается по мере решения в единстве следующих задач:</p> <ul style="list-style-type: none"> – формирование сознательного отношения к выбранной профессии; – воспитание чести, гордости, любви к профессии, сознательного отношения к профессиональному долгу, понимаемому как личная ответственность и обязанность; – формирование психологи профессионала; – формирование профессиональной культуры, этики профессионального общения; – формирование социальной компетентности и другие задачи, связанные с имиджем профессии и авторитетом транспортной отрасли. 	

2 МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОПОП	
2.1 Требования к предварительной подготовке обучающегося	
2.1.1	Б1.Б.12 Микроэкономика
2.1.2	Б1.Б.11 Макроэкономика
2.1.3	Б1.В.ДВ.03.01 Основы финансовых вычислений
2.1.4	Б1.В.ДВ.03.02 Финансовые расчеты в экономике
2.1.5	Б1.Б.09 Теория вероятности и математическая статистика
2.1.6	Б1.Б.21 Мировая экономика и международные экономические отношения
2.1.7	Б1.В.02 Экономика отрасли
2.1.8	Б1.В.ДВ.09.02 Сметное дело

2.1.9	Б1.Б.17 Бухгалтерский учет и анализ
2.1.10	Б1.В.ДВ.06.01 Отраслевая статистика
2.1.11	Б1.В.ДВ.06.02 Региональная статистика
2.1.12	Б2.В.02(П) Производственная - по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности
2.1.13	Б1.В.01 Деньги, кредит, банки
2.1.14	Б2.В.03(Н) Производственная - научно-исследовательская работа
2.2 Дисциплины и практики, для которых изучение данной дисциплины необходимо как предшествующее	
2.2.1	Б1.В.ДВ.11.01 Система ценообразования на предприятии
2.2.2	Б1.В.ДВ.11.02 Тарифная политика
2.2.3	Б2.В.04(Пд) Производственная - преддипломная
2.2.4	Б3.Б.01 Защита выпускной квалификационной работы, включая подготовку к процедуре защиты и процедуру защиты

3 ПЕРЕЧЕНЬ ПЛАНИРУЕМЫХ РЕЗУЛЬТАТОВ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ, СООТНЕСЕННЫХ С ПЛАНИРУЕМЫМИ РЕЗУЛЬТАТАМИ ОСВОЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ	
ОК-3: способностью использовать основы экономических знаний в различных сферах деятельности	
Минимальный уровень освоения компетенции	
Знать	основные понятия экономики
Уметь	определять трудовые показатели, характеризующие деятельность предприятия
Владеть	способностями решения задач с показателями использования трудовых ресурсов
Базовый уровень освоения компетенции	
Знать	трудовые показатели, характеризующие работу предприятий железнодорожного транспорта
Уметь	разрабатывать мероприятия по улучшению показателей использования трудовых ресурсов
Владеть	методами определения экономических показателей, характеризующих деятельность железнодорожных предприятий
Высокий уровень освоения компетенции	
Знать	методы решения задач по расчету трудовых показателей
Уметь	решать поставленные задачи с учетом показателей экономической эффективности
Владеть	современными навыками решения задач с учетом показателей экономической эффективности
ПК-6: способностью анализировать и интерпретировать данные отечественной и зарубежной статистики о социально-экономических процессах и явлениях, выявлять тенденции изменения социально-экономических показателей	
Минимальный уровень освоения компетенции	
Знать	типовые методики и нормативно-правовую базу
Уметь	применять типовые методики и пользоваться нормативно-правовой базой
Владеть	знаниями, позволяющими использовать типовые методики и нормативную базу
Базовый уровень освоения компетенции	
Знать	социально-экономические показатели, характеризующие деятельность хозяйствующих субъектов
Уметь	рассчитывать социально-экономические показатели, характеризующие деятельность хозяйствующих субъектов
Владеть	навыками определения социально-экономических показателей
Высокий уровень освоения компетенции	
Знать	методы расчета социально-экономических показателей
Уметь	использовать методики определения социально-экономических показателей
Владеть	методами расчета социально-экономических показателей на основе типовых методик и действующей нормативно-правовой базы

В результате освоения дисциплины обучающийся должен

Знать	
1	методы анализа трудовых показателей предприятия и обоснования управленческих решений
Уметь	
1	осуществлять управление реализацией конкретного экономического проекта по совершенствованию трудовых и производственных ресурсов;
2	проводить анализ первичной отчетности и использовать полученные результаты в целях обоснования планов и стратегии управления трудовыми ресурсами.
Владеть	

1	методами выявления резервов повышения эффективности использования трудовых ресурсов
---	---

4 СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ					
Код занятия	Наименование разделов и тем /вид занятия/	Курс	Часы	Компетенции	Учебная литература, ресурсы сети
1.0	Раздел 1 Предмет, содержание и задачи курса «Экономика труда»				
1.1	Тема 1. Предмет, содержание и задачи курса «Экономика труда» Место и роль в обществе. Основные понятия о труде. Труд как объект изучения экономики труда /Лек/	5	1	ОК-3	Л1.1 Л2.3 Э1 Э2
1.2	Тема 1. Предмет, содержание и задачи курса «Экономика труда» Взаимосвязь экономики труда с другими дисциплинами. Теория А. Смита. Трудовая теория стоимости: Д. Риккардо – К. Маркс. Теория факторов производства: Ж. Б. Сэй. Роль предпринимателя как фактора производства в трудах Й. Шумпетера.	5	1	ОК-3	Л1.1 Л2.1 Э1 Э2
1.3	Проработка теоретического материала по теме 1. Подготовка к практическому занятию по теме 1/Ср/	5	20	ОК-3	Л1.1 Л2.1 Л2.3 Э1 Э2
2.0	Раздел 2 Труд как объект изучения экономики труда.				
2.1	Тема 2. Труд как объект изучения экономики труда. Трудовой потенциал и трудовые ресурсы Трудовые ресурсы как социально-экономическая категория. Характеристика трудового потенциала и его структура. Формирование и виды распределения трудовых ресурсов. Трудовая миграция, ее характеристика и основные показатели	5	1	ОК-3	Л1.1 Л2.1 Л2.3 Э1 Э2
2.2	Тема 2. Труд как объект изучения экономики труда. Трудовой потенциал и трудовые ресурсы Субъект и объект труда. Общественное разделение труда внутри предприятия /Лек/	5	1	ОК-3	Л1.1 Л2.1 Л2.3 Э1 Э2
2.3	Тема 2. Труд как объект изучения экономики труда. Трудовой потенциал и трудовые ресурсы Занятость населения, ее структура. Проблемы занятости и безработицы. Рынки труда, цена и стоимость рабочей силы. Биржа труда /Лек/	5	1	ОК-3	Л1.1 Л2.1 Л2.3 Э1 Э2
2.4	Тема 2. Труд как объект изучения экономики труда. Трудовой потенциал и трудовые ресурсы Труд в системе экономических ресурсов Методология комплексного исследования экономических и социальных проблем труда Система ценностей и природа человека Функции труда и его роль в развитии человека и общества Содержание, характер и разновидности труда Эффективность труда и ее показатели Актуальные проблемы экономики труда /Пр/	5	1	ОК-3	Л1.1 Л2.1 Л2.3 Э1 Э2
2.5	Тема 2. Труд как объект изучения экономики труда. Трудовой потенциал и трудовые ресурсы Социально-экономическая оценка и последствия безработицы. Гарантии государства в области занятости, компенсации увольняемым гражданам и безработным /Пр/	5	1	ОК-3 ПК-2	Л1.1 Л2.1 Л2.2 Л2.3 Э1 Э2
2.6	Тема 2. Труд как объект изучения экономики труда. Трудовой потенциал и трудовые ресурсы /Пр/	5	1	ПК-2	Л1.1 Л2.3 Э1 Э2

2.7	Проработка теоретического материала по теме 2. Подготовка к практическому занятию по теме 2 /Ср/	5	20	ОК-3 ПК-2	Л1.1 Л2.1 Л2.3 Э1 Э2
3.0	Раздел 3 Организация и нормирование труда				
3.1	Тема 3. Организация и нормирование труда. Основные принципы организации труда. Задачи и функции организации труда. Основные направления организации труда. Взаимосвязь организации труда с техникой и технологией производства. Совершенствование организации труда. Принципы организации трудового процесса. Факторы и основы организации труда. Разделение и кооперация труда на рабочем месте /Лек/	5	1	ОК-3	Л1.1 Л2.1 Л2.2 Э1 Э2 Э3
3.2	Тема 3. Организация и нормирование труда. Организация и обслуживание рабочего места. Условия труда. Совмещение профессий и трудовых функций. Режим труда и отдыха. Особенности организации труда отдельных категорий работающих. Факторы повышения эффективности труда /Лек/	5	1	ОК-3	Л1.1 Л2.1 Л2.2 Л2.3 Э1 Э2 Э3
3.3	Тема 3. Организация и нормирование труда Нормирование труда и его роль в повышении производительности труда. Производственный процесс, его структура, классификация. Бюджет рабочего времени. Затраты рабочего времени /Лек/	5	1	ОК-3 ПК-2	Л1.1 Л2.1 Л2.2 Л2.3 Э1 Э2 Э3
3.4	Тема 3. Организация и нормирование труда. Понятие «трудоемкость» и ее расчет. Нормы времени, нормы выработки, нормы расхода рабочей силы. Методы установления норм затрат труда. Планирование и анализ использования рабочего времени и	5		ОК-3 ПК-2	Л1.1 Л2.1 Л2.2 Э1 Э2 Э3
3.5	Тема 3. Организация и нормирование труда. Понятие «трудоемкость» и ее расчет. Нормы времени, нормы выработки, нормы расхода рабочей силы. Методы установления норм затрат труда. Планирование и анализ использования рабочего времени и	5	1	ПК-2	Л1.1 Л2.1 Л2.2 Л2.3 Э1 Э2
3.6	Тема 3. Организация и нормирование труда Оптимизация режимов труда и отдыха, работающих /Пр/	5	1	ПК-2	Л1.1 Л1.2 Л2.2 Л2.3 Э1 Э2
3.7	Тема 3. Организация и нормирование труда. Фотография рабочего времени /Пр/	5	1	ПК-2	Л1.1 Л2.1 Л2.2 Л2.3 Э1 Э2
3.8	Проработка лекционного материала по теме 3. Подготовка к практическим занятиям по теме 3 /Ср/	5	20	ОК-3 ПК-2	Л1.1 Л2.1 Л2.2 Л2.3 Э1 Э2 Э3
4.0	Раздел 4 Трудовые показатели работы предприятия				
4.1	Тема 4. Трудовые показатели работы предприятия Норматив численности. Методы определения численности. Явочная численность. Списочная численность. Психологические факторы расстановки рабочих. Профессиональный подбор кадров. Сущность квалификации рабочей силы. Повышение квалификации работников. Методы оценки качества трудового потенциала. Показатели оценки трудового потенциала. Текучесть кадров /Лек/	5	1	ОК-3	Л1.1 Л2.1 Л2.2 Э1 Э2 Э3

4.2	Тема 4. Трудовые показатели работы предприятия Система организации и оплаты труда на предприятиях отрасли Структура заработной платы. Формы и системы оплаты труда. Тарифная система оплаты труда: тарифная ставка, тарифная сетка, тарифно-квалификационные справочники. Виды надбавок и доплат, порядок их определения Расчет фонда оплаты труда /Лек/	5		ОК-3	Л1.1 Л2.1 Л2.2 Л2.3 Э1 Э2 Э3
4.3	Тема 4. Трудовые показатели работы предприятия Понятие «производительность труда». Методы расчета производительности труда. Пути повышения производительности труда. Условие эффективной работы предприятиям /Лек/	5		ОК-3	Л1.1 Л2.1 Л2.2 Э1 Э2 Э3
4.4	Тема 4. Трудовые показатели работы предприятия	5	2	ПК-2	Л1.1 Л2.1
4.5	Проработка лекционного материала по теме 4. Подготовка к практическим занятиям по теме 4 /Ср/	5	20	ОК-3 ПК-2	Л1.1 Л2.1 Л2.2 Л2.3 Э1 Э2
5.0	Раздел 5 Мотивация труда				
5.1	Тема 5. Мотивация труда Сущность и функции мотивации Система материального стимулирования труда. Система морального стимулирования труда /Лек/	5		ОК-3	Л1.1 Л2.3 Э1 Э2 Э3
5.2	Тема 5. Мотивация труда Сущность и функции мотивации Система материального стимулирования труда. Система морального стимулирования труда /Пр/	5	1	ОК-3	Л1.1 Л2.3 Л3.1 Э1 Э2
5.3	Проработка лекционного материала по теме 5. Подготовка к практическим занятиям по теме 5 /Ср/	5	10	ОК-3	Л1.1 Л2.1 Л3.1 Э1 Э2
	Выполнение контрольной работы	5	22	ОК-3	Л1.1 Л2.1 Л3.1 Э1 Э2
	Форма промежуточной аттестации - Экзамен	5	18	ОК-3 ПК-2	Л1.1 Л2.1 Л2.2 Л2.3 Л3.1 Э1 Э2 Э3

**5 ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ
ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ УСПЕВАЕМОСТИ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ
АТТЕСТАЦИИ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ**

Фонд оценочных средств для проведения текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации по данной дисциплине оформляем в виде приложения № 1 к рабочей программе дисциплины и размещаем в электронной информационно-образовательной среде Университета, доступной обучающемуся через его личный кабинет.

**6 УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ
ДИСЦИПЛИНЫ**

6.1 Учебная литература

6.1.1. Основная литература

	Авторы, составители	Заглавие	Издательство, год издания	Кол-во экз. в библиотеке/ 100% онлайн
Л1.1	Шеремет Н.М.	Экономика труда: учебник [Электронный ресурс] URL: https://umcздт.ru/books/1216/39310/ .	Москва, 2017	100% online

6.1.2. Дополнительная литература

	Авторы, составители	Заглавие	Издательство, год издания	Кол-во экз. в библиотеке/100%
Л2.1	Алиев, И.М., Горелов, Н.А., Ильина, Л.О.	Экономика труда. Теория и практика: учеб. для бакалавров	М.: Юрайт, 2014	25
Л2.2	Зайковская, А.А.	Экономика и социология труда: учебно-методическое пособие [Электронный ресурс]. URL: https://umczdt.ru/books/1319/265094/	ИрГУПС, 2018	100% online
Л2.3	Митрофанова, И.А.	Экономика труда: теория и практика; учебное пособие [Электронный ресурс]. - URL: http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=258905	М. ; Берлин : Директ-Медиа., 2015	100% online

6.1.3. Методические разработки

	Авторы, составители	Заглавие	Издательство, год издания	Кол-во экз. в библиотеке/100%
Л3.1	Григорьева, Н.Н., Ивасенко, А.А., Нефедьева, Е.В.	Экономика труда. Деловые игры: метод. разработ.	Иркутск: ИрГУПС	100% online

6.1.4. Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся

	Авторы, составители	Заглавие	Издательство, год издания	Кол-во экз. в библиотеке/100%
Л3.1	Григорьева, Н.Н., Ивасенко, А.А., Нефедьева, Е.В.	Экономика труда. Деловые игры: метод. разработ.	Иркутск: ИрГУПС	100% online

6.2 Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»

Э.1	http://www.irgups.ru/ntb электронная библиотека Университета			
Э.2	http://www.biblioclub.ru электронно-библиотечная система «Университетская библиотека онлайн»			
Э.3	Журнал "Экономика железных дорог" http://e.e-zd.ru/			

6.3 Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине, включая перечень программного обеспечения и информационных справочных систем

6.3.1 Перечень базового программного обеспечения

6.3.1.1	Microsoft Windows Professional 10, государственный контракт от 20.07.2021 № 0334100010021000013-01; Microsoft Office Russian 2010, государственный контракт от 20.07.2021 № 0334100010021000013-01; FoxitReader, свободно распространяемое программное обеспечение http://free-software.com.ua/pdf-viewer/foxit-reader/ ; Adobe Acrobat Reader DC свободно распространяемое программное обеспечение https://get.adobe.com/ru/reader/enterprise/ ; Яндекс. Браузер. Прикладное программное обеспечение общего назначения, Офисные приложения, лицензия – свободно распространяемое программное обеспечение по лицензии BSD License			
---------	--	--	--	--

6.3.2 Перечень специализированного программного обеспечения

6.3.2.1	Не предусмотрено			
---------	------------------	--	--	--

6.3.3 Перечень информационных справочных систем

6.3.3.1	Используются программные продукты консультант плюс – www.consultant.ru			
---------	---	--	--	--

6.4 Правовые и нормативные документы

6.4.1	Не предусмотрено			
-------	------------------	--	--	--

7 ОПИСАНИЕ МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЙ БАЗЫ, НЕОБХОДИМОЙ ДЛЯ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА ПО ДИСЦИПЛИНЕ

1	Корпуса А, Б, В, Г, Д, Е ИрГУПС находятся по адресу г. Иркутск, ул. Чернышевского, д. 15; корпус Л – по адресу г. Иркутск, ул. Лермонтова, д.80.			
2	Учебные аудитории для проведения занятий лекционного типа, занятий семинарского типа,			

	курсового проектирования (выполнения курсовых проектов, работ), групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации, укомплектованные специализированной мебелью и техническими средствами обучения (ноутбук, проектор, экран), служащими для представления учебной информации большой аудитории. Для проведения занятий лекционного типа имеются учебно-наглядные пособия (презентации), обеспечивающие тематические иллюстрации содержания дисциплины.
3	<p>Помещения для самостоятельной работы обучающихся оснащены компьютерной техникой, подключенной к информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», и обеспечены доступом в электронную информационно-образовательную среду ИрГУПС.</p> <p>Помещения для самостоятельной работы обучающихся:</p> <ul style="list-style-type: none"> – читальные залы; – учебные залы вычислительной техники А-401, А-509, А-513, А-516, Д-501, Д-503, Д-505, Д-507. <p>Помещение для хранения и профилактического обслуживания учебного оборудования А-521</p>

8 МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ	
Вид учебной деятельности	Организация деятельности обучающегося
Лекция	<p>Просмотрите конспект сразу после занятий. Пометьте материал конспекта лекций, который вызывает затруднения для понимания. Попробуйте найти ответы на затруднительные вопросы, используя предлагаемую литературу. Если самостоятельно не удалось разобраться в материале, сформулируйте вопросы и обратитесь на текущей консультации или на ближайшей лекции, практическом занятии за помощью к преподавателю.</p> <p>Каждую неделю рекомендуется отводить время для повторения пройденного материала, проверяя свои знания, умения и навыки по контрольным вопросам.</p>
Практическое занятие	<p>Ведущей дидактической целью практических (семинарских) занятий является систематизация и обобщение знаний по изучаемой теме, разделу, формирование умений работать с дополнительными источниками информации, сопоставлять и сравнивать точки зрения, конспектировать прочитанное, высказывать свою точку зрения. Спецификой данной формы ведения занятий является совместная работа преподавателя и обучающихся над решением стоящей проблемы, задач, а сам поиск верного ответа строится на основе чередования индивидуальной и коллективной деятельности. При подготовке к практическим (семинарским) занятиям следует использовать основную литературу из представленного списка, а также руководствоваться приведенными указаниями и рекомендациями.</p> <p>Для более глубокого освоения дисциплины рекомендуется изучить литературу, обозначенную как "дополнительная" в представленном списке.</p>
Самостоятельная работа	<p>Самостоятельная работа обучающихся предполагает самостоятельное изучение отдельных тем, дополнительную их подготовку к каждому практическому занятию и должна соответствовать графику изучения программы дисциплины.</p> <p>Методический материал обеспечивает рациональную организацию самостоятельной работы обучающихся на основе систематизированной информации по темам практических (семинарских) занятий курса «МЭ и МЭО».</p> <p>Самостоятельная работа по дисциплине включает:</p> <ul style="list-style-type: none"> работу с первоисточниками; подготовку устного выступления на практическом занятии; подготовку презентаций к выступлению; подготовку к текущему контролю и промежуточной аттестации по дисциплине.
<p>Комплекс учебно-методических материалов по всем видам учебной деятельности, предусмотренным рабочей программой дисциплины, размещен в электронной информационно-образовательной среде ИрГУПС, доступной обучающемуся через его личный кабинет.</p>	

**Приложение 1 к рабочей программе по дисциплине
Б1.В.10 Экономика труда**

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ
для проведения текущего контроля успеваемости
и промежуточной аттестации по дисциплине
Б1.В.10 Экономика труда

1 Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы

Дисциплина «Экономика труда» участвует в формировании компетенций:

ОК-3: способностью использовать основы экономических знаний в различных сферах деятельности;

ПК-2: способностью на основе типовых методик и действующей нормативно-правовой базы рассчитать экономические и социально-экономические показатели, характеризующие деятельность хозяйствующих субъектов.

**Таблица траекторий формирования у обучающихся компетенций ОК-3, ПК-2
при освоении образовательной программы**

Код компетенции	Наименование компетенции	Индекс и наименование дисциплин, участвующих в формировании компетенции	Курс изучения дисциплины	Этапы формирования компетенции
ОК-3	способностью использовать основы экономических знаний в различных сферах деятельности	Б1.Б.12 Микроэкономика	1	1
		Б1.Б.11 Макроэкономика	2	2
		Б2.В.01(У) Учебная - по получению первичных профессиональных умений и навыков, в том числе первичных умений и навыков научно-исследовательской деятельности	2	2
		Б1.Б.21 Мировая экономика и международные экономические отношения	3	3
		Б1.В.02 Экономика отрасли	3	3
		Б2.В.02(П) Производственная - по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности	3	3
		Б1.В.01 Деньги, кредит, банки	4	4
		Б2.В.03(Н) Производственная - научно-исследовательская работа	4	5
		Б1.В.ДВ.14.02 Логистика	5	6
		Б1.В.10 Экономика труда	5	6
		Б1.В.ДВ.11.01 Система ценообразования на предприятии	5	7
		Б1.В.ДВ.11.02 Тарифная политика	5	7
		Б2.В.04(Пд) Производственная - преддипломная	5	7
		Б3.Б.01 Защита выпускной квалификационной работы, включая подготовку к процедуре защиты и процедуру защиты	5	8
ПК-2	способностью на основе типовых методик и действующей нормативно-правовой базы рассчитать экономические и социально-экономические показатели, характеризующие деятельность хозяйствующих субъектов	Б1.В.ДВ.03.01 Основы финансовых вычислений	2	1
		Б1.В.ДВ.03.02 Финансовые расчеты в экономике	2	1
		Б1.Б.09 Теория вероятности и математическая статистика	2	2
		Б1.В.02 Экономика отрасли	3	3
		Б1.В.ДВ.09.02 Сметное дело	4	3
		Б1.Б.17 Бухгалтерский учет и анализ	3	4
		Б1.В.ДВ.06.01 Отраслевая статистика	4	4
		Б1.В.ДВ.06.02 Региональная статистика	4	4
		Б1.В.07 Себестоимость перевозок	5	5
		Б1.В.09 Экономика эксплуатационной работы	5	5
Б1.В.10 Экономика труда	5	5		

		Б2.В.04(Пд) Производственная - преддипломная	5	6
		Б3.Б.01 Защита выпускной квалификационной работы, включая подготовку к процедуре защиты и процедуру защиты	5	7

Таблица соответствия уровней освоения компетенции ОК-3, ПК-2 планируемым результатам обучения

Код компетенции	Наименование компетенции	Наименования разделов дисциплины	Уровни освоения компетенций	Планируемые результаты обучения (показатели достижения заданного уровня освоения компетенции)
ОК-3	способностью использовать основы экономических знаний в различных сферах деятельности	Раздел 1. Предмет, содержание и задачи курса «Экономика труда» Раздел 2. Труд как объект изучения экономики труда. Трудовой потенциал и трудовые ресурсы Раздел 3. Организация и нормирование труда Раздел 4. Трудовые показатели работы предприятия Раздел 5. Мотивация труда	Минимальный уровень	Знать: основные понятия экономики
				Уметь: определять трудовые показатели, характеризующие деятельность предприятия
				Владеть: способностями решения задач с показателями использования трудовых ресурсов
			Базовый уровень	Знать: трудовые показатели, характеризующие работу предприятий железнодорожного транспорта
				Уметь: разрабатывать мероприятия по улучшению показателей использования трудовых ресурсов
				Владеть: методами определения экономических показателей, характеризующих деятельность железнодорожных предприятий
			Высокий уровень	Знать методы решения задач по расчету трудовых показателей
				Уметь: решать поставленные задачи с учетом показателей экономической эффективности
				Владеть: современными навыками решения задач с учетом показателей экономической эффективности
ПК-2	способностью на основе типовых методик и действующей нормативно-правовой базы рассчитать экономические и социально-экономические показатели, характеризующие деятельность хозяйствующих субъектов	Раздел 1. Предмет, содержание и задачи курса «Экономика труда» Раздел 2. Труд как объект изучения экономики труда. Трудовой потенциал и трудовые ресурсы	Минимальный уровень	Знать: типовые методики и нормативно-правовую базу
				Уметь: применять типовые методики и пользоваться нормативно-правовой базой
				Владеть: знаниями, позволяющими использовать типовые методики и нормативную базу
			Базовый уровень	Знать: социально-экономические показатели, характеризующие деятельность хозяйствующих субъектов
				Уметь: рассчитывать социально-экономические показатели, характеризующие деятельность

		раздел 3. Организация и нормирование труда	Высокий уровень	хозяйствующих субъектов Владеть: навыками определения социально-экономических показателей
		Раздел 4. Трудовые показатели работы предприятия		Знать: методы расчета социально-экономических показателей
		Раздел 5. Мотивация труда		Уметь: использовать методики определения социально-экономических показателей
				Владеть: методами расчета социально-экономических показателей

Программа контрольно-оценочных мероприятий за период изучения дисциплины

№	Неделя	Наименование контрольно-оценочного мероприятия	Объект контроля (понятия, тема / раздел дисциплины, компетенция, и т.д.)		Наименование оценочного средства (форма проведения)
5 курс					
1		Текущий контроль	Раздел 1. Предмет, содержание и задачи курса «Экономика труда»	ОК-3	Доклад (устно)
2		Текущий контроль	Раздел 2. Труд как объект изучения экономики труда. Трудовой потенциал и трудовые ресурсы	ОК-3	Тестирование (компьютерные технологии)
3		Текущий контроль	Раздел 3. Организация и нормирование труда	ПК-2	Решение разноуровневых задач (письменно)
4		Текущий контроль	Раздел 4. Трудовые показатели работы предприятия	ПК-2	Доклад (устно)
5		Текущий контроль	Раздел 5. Мотивация труда	ОК-3	Решение разноуровневых задач (письменно)
6		Текущий контроль	Раздел 1-5	ОК-3 ПК-2	Контрольная работа (письменно)
7		Текущий контроль	Раздел 1-5	ОК-3 ПК-2	Тестирование (компьютерные технологии)
8		Промежуточная аттестация – Экзамен	Раздел 1-5	ОК-3 ПК-2	Собеседование (устно) тестирование (компьютерные технологии)

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

Контроль качества освоения дисциплины включает в себя текущий контроль успеваемости и промежуточную аттестацию. Текущий контроль успеваемости и промежуточная аттестация обучающихся проводятся в целях установления соответствия достижений, обучающихся поэтапным требованиям образовательной программы к результатам обучения и формирования компетенций.

Текущий контроль успеваемости – основной вид систематической проверки знаний, умений, навыков обучающихся. Задача текущего контроля – оперативное и регулярное управление учебной деятельностью обучающихся на основе обратной связи и корректировки. Результаты оценивания заносятся преподавателем в журнал и учитываются в виде средней оценки при проведении промежуточной аттестации

Для оценивания результатов обучения используется четырех балльная шкала:

«отлично», «хорошо», «удовлетворительно», «неудовлетворительно» и/или двухбалльная шкала: «зачтено», «не зачтено».

Перечень оценочных средств сформированности компетенций представлен в нижеследующей таблице

№	Наименование оценочного средства	Краткая характеристика оценочного средства	Представление оценочного средства в ФОС
Текущий контроль успеваемости			
1	Разноуровневые задачи	<p>Различают задачи:</p> <ul style="list-style-type: none"> – репродуктивного уровня, позволяющие оценивать и диагностировать знание фактического материала (базовые понятия, алгоритмы, факты) и умение правильно использовать специальные термины и понятия, узнавание объектов изучения в рамках определенного раздела дисциплины; может быть использовано для оценки знаний и умений обучающихся; – реконструктивного уровня, позволяющие оценивать и диагностировать умения синтезировать, анализировать, обобщать фактический и теоретический материал с формулированием конкретных выводов, установлением причинно-следственных связей; может быть использовано для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности обучающихся; – творческого уровня, позволяющие оценивать и диагностировать умения, интегрировать знания различных областей, аргументировать собственную точку зрения; может быть использовано для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности обучающихся 	Комплект разноуровневых задач
2	Доклад	<p>Продукт самостоятельной работы обучающегося, представляющий собой публичное выступление по представлению полученных результатов решения определенной учебно-практической, учебно-исследовательской или научной темы.</p> <p>Может быть использовано для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности обучающихся</p>	Темы докладов,
3	Собеседование	<p>Средство контроля на практическом занятии, организованное как специальная беседа преподавателя с обучающимся на темы, связанные с изучаемой дисциплиной, и рассчитанное на выяснение объема знаний обучающегося по определенному разделу, теме, проблеме и т.п.</p> <p>Может быть использовано для оценки знаний обучающихся</p>	Вопросы по темам/разделам дисциплины
4	Контрольная работа	<p>Средство проверки умений применять полученные знания для решения задач определенного типа по теме или разделу.</p> <p>Может быть использовано для оценки знаний и умений обучающихся</p>	Комплекты контрольных заданий по темам дисциплины
5	Тест	<p>Система стандартизированных заданий, позволяющая автоматизировать процедуру измерения и умений обучающегося.</p> <p>Может быть использовано для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности обучающихся</p>	Фонд тестовых заданий
Промежуточная аттестация			
6	Экзамен	<p>Средство, позволяющее оценить знания, умения и владения обучающегося по дисциплине.</p> <p>Рекомендуется для оценки знаний, умений и владений навыками обучающихся</p>	Комплект теоретических вопросов и практических заданий к экзамену по разделам

Компьютерное тестирование обучающихся используется при проведении текущего контроля знаний обучающихся. Результаты тестирования могут быть использованы при проведении промежуточной аттестации.

Критерии и шкалы оценивания компетенций в результате изучения дисциплины при проведении промежуточной аттестации в форме зачета и экзамена, а также шкала для оценивания уровня освоения компетенций

Критерии и шкалы оценивания компетенций в результате изучения дисциплины при проведении промежуточной аттестации в форме экзамена, а также шкала для оценивания уровня освоения компетенций представлена в следующей таблице

Шкалы оценивания	Критерии оценивания	Уровень освоения компетенций
Отлично	Обучающийся свободно владеет основными терминами и понятиями курса. Показал отличные знания в рамках учебного материала. Правильно выполнил практические задания. Показал отличные умения и владения навыками применения полученных знаний и умений при решении задач в рамках учебного материала. Ответил на все дополнительные вопросы. Допускается один несущественный недочет.	Высокий
Хорошо	Обучающийся с небольшими неточностями ответил на теоретические вопросы. Показал хорошие знания в рамках учебного материала. С небольшими неточностями выполнил практические задания. Показал хорошие умения и владения навыками применения полученных знаний и умений при решении задач в рамках учебного материала. Ответил на большинство дополнительных вопросов.	Базовый
Удовлетворительно	Обучающийся с существенными неточностями ответил на теоретические вопросы. Показал удовлетворительные знания в рамках учебного материала. С существенными неточностями выполнил практические задания. Показал удовлетворительные умения и владения навыками применения полученных знаний и умений при решении задач в рамках учебного материала. Допустил много неточностей при ответе на дополнительные вопросы	Минимальный
Неудовлетворительно	Усвоены лишь отдельные понятия и факты программного материала. Наличие грубых ошибок в ответе. Практические навыки отсутствуют. Неспособность указать формулы необходимые для решения задачи.	Компетенции не сформированы

Критерии и шкалы оценивания результатов обучения при проведении текущего контроля успеваемости

Критерии и шкала оценивания при решении разноуровневых задач:

Шкала оценивания	Критерии оценивания
«отлично»	Задача решена правильно в соответствии с материалом, предусмотренным учебной программой дисциплины.
«хорошо»	Ответ не в полном объеме раскрывает поставленные в задаче условия.
«удовлетворительно»	Решено менее половины заданий.
«неудовлетворительно»	В ответе представлено неверное решение и не рассмотрены условия задачи.

Критерии и шкала оценивания доклада

Шкала оценивания	Критерии оценивания
«зачтено»	Доклад создан с использованием компьютерных технологий (презентация Power Point, Flash-презентация, видео-презентация и др.) Используются дополнительные источники информации. Содержание заданной темы раскрыто в полном объеме. Отражена структура доклада (вступление, основная часть, заключение, присутствуют выводы и примеры). Оформление работы. Оригинальность выполнения (работа сделана самостоятельно, представлена впервые)
«не зачтено»	Доклад сделан устно, без использования компьютерных технологий и других наглядных материалов. Содержание ограничено информацией только из методического пособия. Заданная тема доклада не раскрыта, основная мысль сообщения не передана

Критерии и шкала оценивания собеседования

Шкала оценивания	Критерии оценивания
«отлично»	если обучающийся владеет категориальным аппаратом, может привести классификацию факторов явления, собрать необходимую информацию по рассматриваемому явлению и проанализировать полученные результаты, объяснить причины отклонений от желаемого результата отстоять свою точку зрения, приводя факты
«хорошо»	если обучающийся владеет категориальным аппаратом, может привести классификацию факторов явления, собрать необходимую информацию по рассматриваемому явлению и проанализировать полученные результаты
«удовлетворительно»	если обучающийся владеет категориальным аппаратом, может привести классификацию факторов явления
«неудовлетворительно»	если обучающийся не владеет перечисленными навыками

Критерии и шкала оценивания контрольной работы

Шкала оценивания	Критерии оценивания
«отлично»	Полное раскрытие темы, указание точных названий и определений, правильная формулировка понятий и категорий, приведены все необходимые формулы, соответствующая статистика и т.п., все задания выполнены верно (все задачи решены правильно)
«хорошо»	Недостаточно полное раскрытие темы, одна-две несущественные ошибки в определении понятий и категорий, в формулах, статистических данных и т. п., кардинально не меняющие суть изложения, наличие незначительного количества грамматических и стилистических ошибок, одна-две несущественные погрешности при выполнении заданий или в решениях задач
«удовлетворительно»	Ответ отражает лишь общее направление изложения лекционного материала, наличие более двух несущественных или одной-двух существенных ошибок в определении понятий и категорий, формулах, статистических данных и т. п.; большое количество грамматических и стилистических ошибок, одна-две существенные ошибки при выполнении заданий или в решениях задач
«неудовлетворительно»	Обучающийся демонстрирует слабое понимание программного материала. Тема не раскрыта, более двух существенных ошибок в определении понятий и категорий, в формулах, статистических данных, при выполнении заданий или в решениях задач, наличие грамматических и стилистических ошибок и др. Нет ответа. Не было попытки выполнить задание

Тестирование

Критерии и шкала оценивания текущего контроля

Шкала оценивания	Критерии оценивания	
«отлично»	«зачтено»	Обучающийся верно ответил на 90 – 100 % тестовых заданий при прохождении тестирования
«хорошо»		Обучающийся верно ответил на 80 – 89 % тестовых заданий при прохождении тестирования
«удовлетворительно»		Обучающийся верно ответил на 70 – 79 % тестовых заданий при прохождении тестирования
«не удовлетворительно»	«не зачтено»	Обучающийся верно ответил на 69 % и менее тестовых заданий при прохождении тестирования

Результаты тестирования могут быть использованы при проведении промежуточной аттестации.

Критерии и шкала оценивания промежуточной аттестации в форме экзамена

Шкала оценивания	Критерии оценивания
«отлично»	Обучающийся верно ответил на 90 – 100 % тестовых заданий при прохождении тестирования
«хорошо»	Обучающийся верно ответил на 80 – 89 % тестовых заданий при прохождении тестирования
«удовлетворительно»	Обучающийся верно ответил на 70 – 79 % тестовых заданий при прохождении тестирования
«не удовлетворительно»	Обучающийся верно ответил на 69 % и менее тестовых заданий при прохождении тестирования

3 Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы

3.1. Типовые разноуровневые задачи

(для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности):

Разноуровневые задачи выложены в электронной информационно-образовательной среде ИрГУПС, доступной обучающемуся через его личный кабинет.

Ниже приведен образец типового варианта разноуровневых задач, предусмотренных рабочей программой дисциплины.

Предел длительности контроля – 1 ч. 30 минут.

Предлагаемое количество заданий – 5 заданий.

по разделу 3 «Организация и нормирование труда»

1 Задачи репродуктивного уровня

Задача 1. Рассчитайте норму выработки за смену для сборщика, если оперативное время = 2,38 мин., время обслуживания - 4% от оперативного времени, время на отдых - 2% от оперативного времени. Смена 8 часов.

Задача 2. Грузооборот составляет за год 44,2 млрд. т·км брутто, пассажирооборот – 167 млн. пасс·км, эксплуатационный контингент – 1700 чел. Найти производительность труда на предприятии.

2 Задачи реконструктивного уровня

Задача 1. Определите, как изменится число занятых работников, интенсивность труда, средний заработок рабочего и расход предпринимателя на упаковку одного изделия, если произойдет замена старой системы организации труда на новую (исходные данные приведены в таблице).

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

Задача 2. Определить, как изменится численность локомотивных бригад и производительность их труда, если объем работы депо, выраженный в т·км брутто, увеличится на 6%, масса поезда брутто возрастет на 5%, а участковая скорость движения поездов повысится на 2%. Базисная численность локомотивных бригад 1900 чел.

3 Задачи творческого уровня

Задача 1. Осуществить и рассчитать экономический эффект, получаемый в результате осуществления мероприятий по совершенствованию организационно-технического уровня производства на предприятии.

Исходные данные:

1. Количество изделий по плану, тыс. шт.	23,5
2. Норма времени за изготовление изделия, часов	
- до внедрения мероприятий	2,65
- после внедрения мероприятий	1,11
3. Норма расхода сырья на 1 шт, м ²	
- до внедрения мероприятий	1,57
- после внедрения мероприятий	1,37
4. Цена 1 м ² , ден. ед.	0,9
5. Режим работы цеха:	
- эффективный фонд времени на год, дней	232

3.2. Типовые доклады по темам:

(для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности)

Тема. Предмет, содержание и задачи курса «Экономика труда»

1. Взаимосвязь экономики труда с другими дисциплинами.
2. Теория А. Смита.
3. Трудовая теория стоимости: Д. Риккардо – К. Маркс.
4. Теория факторов производства: Ж. Б. Сэй.
5. Роль предпринимателя как фактора производства в трудах Й. Шумпетера.
6. Теория регулирования рыночной экономики Дж. М. Кейнса

Тема. Трудовые показатели работы предприятия

1. Труд в системе экономических ресурсов
2. Методология комплексного исследования экономических и социальных проблем труда
3. Система ценностей и природа человека
4. Функции труда и его роль в развитии человека и общества
5. Содержание, характер и разновидности труда
6. Эффективность труда и ее показатели
7. Актуальные проблемы экономики труда.
8. Социально-экономическая оценка и последствия безработицы.
9. Гарантии государства в области занятости, компенсации увольняемым гражданам и безработным.

3.3 Перечень теоретических вопросов к экзамену

(для оценки знаний)

1. Содержание, характер и разновидности труда.
2. Население и трудовые ресурсы.
3. Демографические и социально-экономические факторы, влияющие на формирование трудовых ресурсов.
4. Рынок труда: определение, особенности, элементы рынка труда.
5. Сегменты рынка труда.
6. Предложение и спрос на рынке труда.
7. Занятость и безработица на рынке труда.
8. Факторы мобильности рабочей силы
9. Миграция населения.
10. Государственная политика в области занятости.
11. Регулирование рынка труда и служба занятости.
12. Сущность и содержание организации труда на предприятии.
13. Элементы организации труда на предприятии.
14. Разделение и кооперации труда.
15. Условия труда и отдыха работников.
16. Сущность и содержание нормирования труда на предприятии.
17. Функции нормирования труда на предприятии.
18. Состав затрат рабочего времени работника.
19. Виды норм и их характеристики.
20. Методы изучения затрат рабочего времени.
21. Методы нормирования труда.
22. Воздействие нормирования труда на экономические процессы предприятия.
23. Персонал предприятия: количественные и качественные характеристики персонала.
24. Показатели движения кадров.

25. Методы определения численности ППП.
26. Сущность организации оплаты труда.
27. Принципы и функции заработной платы.
28. Номинальная и реальная заработная плата.
29. Структура заработной платы.
30. Формы и системы оплаты труда.
31. Тарифная система организации оплаты труда и ее элементы.
32. Планирование фонда оплаты труда структурного подразделения.
33. Производительность труда. Способы расчета.
34. Пути повышения производительности труда на предприятии.
35. Сущность и функции мотивации.
36. Система материального стимулирования труда.
37. Система морального стимулирования труда.

3.4 Перечень типовых простых практических заданий к экзамену (для оценки умений)

1. Определить процент снижения нормы времени при повышении нормы выработки на 15 %.
2. Предприятие работает с 10 ноября. Рассчитайте среднесписочной численности за месяц.
3. Определите статус каждого из нижеперечисленных:
 1. Работник, уволенный по собственному желанию
 2. Работник, переведенный на режим неполного рабочего времени
 3. Работник, который по состоянию здоровья больше не может работать
 4. Работник, уволенный с предприятия, который в течение длительного времени не мог найти работу и решил прекратить ее поиск
 5. Студент дневного отделения учебного заведения
 6. Слесарь – учащийся вечернего учебного заведения
4. Годовой объем работы локомотивного депо в грузовом движении 36 млрд. брутто выполнен 180 локомотивными бригадами. Определить плановое количество бригад в следующем году, если объем работ возрастет на 1 млрд. брутто, а производительность труда увеличится на 4%.
5. Определить уровень мотивации сотрудников организации
6. Предложить пути повышения результативности сотрудников через мотивирующее воздействие
7. Разработать план по подготовке, переподготовке и повышению квалификации кадров
8. Определить функции специалистов службы управления персоналом по подготовке, переподготовке и повышению квалификации кадров
9. Выбрать эффективный стиль руководства в конкретной практической ситуации
10. Презентовать результаты индивидуальной работы по планированию собственного развития с использованием матрицы Эйзенхауэра
11. Определить цели собственного развития на ближайшую перспективу (1 год)

3.5 Перечень типовых простых практических заданий к экзамену (для оценки навыков и (или) опыта)

1. На начало текущего года численность населения трудоспособного возраста в области составила 2450 тыс. человек. Численность умерших в течение года - 8,5 тыс. человек. Численность молодежи, которая достигла в текущем году трудоспособного возраста, - 44,5 тыс. человек. Численность лиц, которые достигли пенсионного возраста в

текущем году - 7,5 тыс. тыс. чел. Определить численность населения трудоспособного возраста в области на начало следующего года.

2. Используя закон Оукена, рассчитайте, на сколько процентов изменится уровень безработицы в течение года, если при потенциальном ВВП 2 400 млрд. руб. Фактический ВВП на начало года составил 2 330 млрд. руб., а на конец года – 2 295 млрд. руб. Естественный уровень безработицы составляет 4 %.

3. В течение года в городе родилось 7200 детей, умерло 6400 человек. Рассчитать коэффициенты рождаемости, смертности, естественного прироста, если численность населения на начало и конец года составляет соответственно 440 и 490 тыс. чел.

4. Тарифная ставка рабочего 1 разряда составляет 45,97 руб./ч. Рабочий работает по 4 разряду в вагонном депо. Продолжительность рабочего дня – 8 ч. Количество рабочих дней в месяце – 20. Норма выработки – 40 деталей за смену. Фактическая выработка за месяц – 900 деталей. Рассчитайте заработок рабочего за месяц при простой повременной системе оплаты труда.

5. Плановое задание рабочего за восьмичасовую смену 100 деталей. Он изготовил 120. Норма времени на деталь 6 мин. Определить фактический процент выполнения нормы выработки.

6. Как изменится производительность труда в следующем периоде, если объем произведенной продукции в сопоставимых ценах увеличится на 7,5 %, а численность работающих сократится на 2 %?

7. Грузооборот составляет за год 44,2 млрд. т·км нетто, пассажирооборот – 167 млн. пасс·км, эксплуатационный контингент – 1700 чел. Найти производительность труда на предприятии.

3.6 Типовые задания для контрольной работы

Варианты контрольной работы выложены в электронной информационно-образовательной среде ИрГУПС, доступной обучающемуся через его личный кабинет.

Ниже приведен образец типового варианта контрольной работы, предусмотренной рабочей программой

Вариант 1.

Характеристика организации

Профиль деятельности - производство и продажа бытовой техники.

Численность персонала - 300 человек.

Срок работы на рынке - 15 лет.

Общая ситуация

Компания начинала как импортер зарубежной бытовой и компьютерной техники известных торговых марок. Кроме техники, продавала также аксессуары, текстиль, металл и автозапчасти. Постепенно компания отказалась от побочных направлений, сосредоточившись на бытовой технике. 3 года назад было открыто небольшое собственное производство и начата работа по созданию собственного бренда.

На ближайшие три года компания поставила перед собой следующие задачи:

- отладить и расширить собственное производство, довести долю продаж по собственному бренду до 30% от объема продаж;
- провести анализ ассортимента и отказаться от невыгодных позиций с низким спросом, увеличить конкурентоспособность ассортиментного портфеля;
- провести ревизию складского хозяйства, сократить возраст склада (среднее время пребывания товара на складе), избавиться от неликвидов;
- войти в новый сегмент – сетевую розницу;
- провести анализ клиентской базы, выработать условия работы с разными группами клиентов, сократить дебиторскую задолженность;
- внедрить новую корпоративную информационную систему.

Реорганизации в компании проходили несколько раз, однако они не касались всей компании в целом, а затрагивали только отдельные направления.

Руководство компании приняло решение о необходимости проведения комплексной реорганизации. Директору по управлению персоналом поручили провести ревизию текущего состояния дел и предложить варианты новой структуры компании.

После анализа сложившейся в компании организационной структуры директор по персоналу выявил следующее:

1. Директору компании напрямую подчинялось 17 сотрудников: первый заместитель (отношения с госорганами, внешние контакты, реклама и продвижение, отдел кадров); заместитель по развитию производства (курирование новых разработок), заместитель по экономике (в подчинении экономический и кредитный отделы), заместитель по общим вопросам (административно-хозяйственный отдел, склады, охрана), директор департамента коммерции (в подчинении отдел внешне-экономических связей и логистики), директор по персоналу (в подчинении отдел кадров и отдел обучения), руководитель группы импорта, главный бухгалтер, начальник цеха (производство собственного бренда), начальник рекламного отдела, начальник отдела продаж товаров группы А, начальник отдела продаж собственных брендов, начальник отдела продаж сопутствующих товаров, начальник кредитного отдела, руководитель группы импорта (закупки), менеджер по работе с VIP-клиентами, PR-менеджер (имидж компании в целом).

2. Были выявлены случаи двойного и тройного подчинения:

– PR-менеджер подчинялся директору, первому заместителю и начальнику рекламного отдела.

– Начальник кредитного отдела подчинялся директору, заместителю по экономике, первому заместителю.

– Начальник цеха подчинялся директору, заместителю по производству и начальнику отдела продаж собственных брендов

– Руководитель группы импорта подчинялся директору, первому заместителю, начальнику отдела продаж техники А.

– Начальник рекламного отдела подчинялся директору и первому заместителю.

– Начальник отдела кадров подчиняется первому заместителю и директору по персоналу.

– IT-отдел подчинялся первому заместителю и начальнику административно-хозяйственного отдела

Какой из предложенных вариантов новой организационной структуры наиболее пригоден для решения поставленных компанией целей с учетом текущей ситуации?

№	Штатная единица	Количество на сеть
1	Директор	1
2	Заместитель директора	1
3	Главный бухгалтер	1
4	Старший бухгалтер	1
5	Системный администратор	2
6	Администратор салона	8
7	Мастер	56
8	Консультант по имиджу	4
9	Косметолог	8
10	Мастер маникюра-педикюра	8
11	Уборщица	4
12	Менеджер по персоналу	1

При создании сети из 4-ёх салонов появляется необходимость централизации управления. Сюда войдут: директор, заместитель директора, главный бухгалтер, старший бухгалтер и системный администратор. Основной функцией директора остаётся решение вопросов рекламы, изучение спроса и решение управленческих вопросов. В его подчинении

находится заместитель директора. Функциями последнего остаётся курирование сети салонов (решение орг.вопросов), обучение администраторов, решение вопросов по развитию сети. Т.к. объёмы денежных потоков увеличиваются, в помощь главному бухгалтеру добавляется старший бухгалтер. В связи с увеличением салонов, увеличивается нагрузка на сисадмина. Для бесперебойной работы технического оснащения сети появляется необходимость увеличения штатных единиц данного профиля, при работе на полную ставку.

Переходим к рассмотрению штатного расписания непосредственно салонов. В связи с открытием новых салонов, добавляется ещё 7 администраторов. Т.к. график работы салона с 7:30 до 22:30, следовательно, требуется 2 администратора для работы посменно. Таким образом, количество администраторов на сеть будет равняться 8. Так как основная прибыль салона до развития сети приходилась за счёт недорогих стрижек, очевидна необходимость увеличения парикмахерских мест и соответственно мастеров. Ранее в салоне числилось 8 мастеров (предположительно по четыре чел. на смену). С увеличением парикмахерских услуг, добавляем ещё 1-го мастера-наставника и 2-ух учеников. Итого на полный день работы салона приходится 14 мастеров парикмахерского дела (7 человек на смену). Итого: 14 мастеров*4 салона = 56 человек на сеть. С добавлением новых косметологических услуг требуется введение новых штатных единиц. Для начала по одному консультанту по имиджу в каждый салон (можно попробовать на полставки, если выгода от данной услуги будет очевидна, можно предположить работу на полную ставку и добавление дополнительной штатной единицы данного профиля для работы посменно). Следовательно, на 4-е салона требуется 4-е консультанта по имиджу. С посменным графиком работы на полную ставку в салон потребуется 2 косметолога (с функцией обслуживания солярия). 2 косметолога*4 салона=8 косметологов на сеть. Также с добавлением услуги маникюр и педикюр, потребуется 8 мастеров маникюра-педикюра на сеть. В салон на полставки потребуется уборщица. Итого 4 уборщицы на сеть.

Анализ затрат сети.

Предшествующая ситуация: выручка в салоне 800 тыс. руб. в месяц только за счёт парикмахерских услуг, 12 000 клиентов в месяц.

Задачи: поднять выручку каждого салона до 1,2 млн. руб. в месяц (учитывая введение дополнительных косметологических услуг), затраты на зарплату персоналу не должны превышать 50 % всей выручки сети.

За счёт того, что увеличилось количество парикмахерских мест, а также были введены новые услуги, соответственно и выручка салона вырастит. Ежедневно мастер в среднем обслуживает 8-10 клиентов ((800 000 руб / 30 дней)/ 8 мастеров = около 3 500 руб. Если стрижка стоит 400 рублей, следовательно в среднем в день мастер обслуживает 8 клиентов). Штат мастеров в салоне после реорганизации составит 14 человек, следовательно в день будет проходить около 112-140 клиентов. Учитывая стоимость стрижки 400 рублей, высчитываем приблизительную (не учитывая посменность работников, выходные дни) месячную выручку от парикмахерских услуг: (400руб*112 клиентов) *30 дней=около 1 350 000 руб. в месяц. Если учитывать дополнительные косметические услуги, то выручка салона будет больше указанной цифры. При штате сети 95 человек и возможной месячной выручке более 5 млн.руб расходы на зарплату персонала составят менее 50% месячной выручки.

3.7 Типовые контрольные задания для тестирования Структура тестовых материалов по дисциплине «Экономика труда»

Компетенция	Тема в соответствии с РПД/РПП (с соответствующим номером)	Содержательный элемент	Характеристика содержательного элемента	Количество тестовых заданий, типы ТЗ
ОК-3: способностью использовать основы экономических знаний в	Раздел 1. Предмет, содержание и задачи курса «Экономика труда»	Предмет и содержание экономики труда	Знание	12 – ОТЗ 12 – ЗТЗ

<p>различных сферах деятельности</p> <p>ПК-2: способностью на основе типовых методик и действующей нормативно-правовой базы рассчитать экономические показатели, характеризующие деятельность хозяйствующих субъектов</p>		Задачи экономики труда	Умение	12 – ОТЗ 12 – ЗТЗ	
		Основные понятия о труде	Действие	12 – ОТЗ 12 – ЗТЗ	
	Раздел 2. Труд как объект изучения экономики труда. Трудовой потенциал и трудовые ресурсы	Труд как объект изучения экономики труда	Знание	12 – ОТЗ 12 – ЗТЗ	
		Трудовой потенциал и трудовые ресурсы	Умение	12 – ОТЗ 12 – ЗТЗ	
		Характеристика трудового потенциала и его структура	Действие	12 – ОТЗ 12 – ЗТЗ	
	Раздел 3. Организация и нормирование труда	Организация труда	Знание	12 – ОТЗ 12 – ЗТЗ	
		Совершенствование организации труда. Принципы организации трудового процесса.	Умение	12 – ОТЗ 12 – ЗТЗ	
		Нормирование труда	Действие	12 – ОТЗ 12 – ЗТЗ	
	Раздел 4. Трудовые показатели работы предприятия	Трудовые показатели работы предприятия	Знание	12 – ОТЗ 12 – ЗТЗ	
		Показатели оценки трудового потенциала.	Умение	12 – ОТЗ 12 – ЗТЗ	
		Текущее кадров	Действие	12 – ОТЗ 12 – ЗТЗ	
	Раздел 5. Мотивация труда	Мотивация труда	Знание	12 – ОТЗ 12 – ЗТЗ	
		Система морального стимулирования труда	Умение	12 – ОТЗ 12 – ЗТЗ	
		Система материального стимулирования труда.	Действие	12 – ОТЗ 12 – ЗТЗ	
				Итого	∑ 360 180 – ОТЗ 180 – ЗТЗ

Полный комплект ФТЗ хранится в электронной информационно-образовательной среде ИрГУПС и обучающийся имеет возможность ознакомиться с демонстрационным вариантом ФТЗ.

Ниже приведен образец типовых вариантов тестовых заданий, предусмотренных рабочей программой

Образец типового варианта тестовых заданий,
предусмотренных рабочей программой дисциплины

1. Какова главная задача экономики труда?

- а) давать исходные материалы для определения меры труда;
- б) устанавливать необходимые затраты, результаты и соотношения в труде;
- в) служить основой разделения труда;
- г) способствовать распространению передовых методов труда.

2. Определение необходимой численности работников – это:
- главная задача нормирования труда;
 - принцип нормирования;
 - функция нормы;
 - издержки производства.
3. Что является объектом нормирования труда?
- информация;
 - производственная деятельность человека;
 - материальные ресурсы.
3. Что является предметом нормирования труда?
- установление меры конкретного труда;
 - установление меры абстрактного труда;
 - установление плановых затрат и результатов труда;
 - установление фактических затрат труда.
4. В каком из вариантов названа верная последовательность расчленения производственной операции по технологическому признаку?
- переход – проход – позиция – установка;
 - позиция – переход – проход – установка;
 - установка – позиция – переход – проход;
 - проход – позиция – установка – переход.
5. Как называется однократное перемещение руки, ноги, корпуса человека в процессе труда?
- трудовой прием;
 - комплекс трудовых приемов;
 - трудовое движение;
 - трудовое действие.
6. В каком из вариантов названа верная последовательность расчленения производственной операции в трудовом отношении?
- движение – прием – действие – комплекс приемов;
 - комплекс приемов – прием – действие – движение;
 - действие – прием – комплекс приемов – движение;
 - прием – комплекс приемов – движение – действие.
7. К какому процессу относится работа на станке с ручной подачей инструмента?
- ручному;
 - машинно-ручному;
 - машинному;
 - автоматизированному.
8. Установите соответствие метода нормирования труда и базы расчета норм:
- | | |
|---|--|
| а) аналитически-расчетный метод; | 1) опыт нормировщика; |
| б) аналитически-исследовательский метод; | 2) статистические данные о выполнении аналогичных работ; |
| в) опытный метод; | 3) результаты наблюдений элементов работы; |
| г) статистический метод; | 4) результаты наблюдений работы в целом; |
| д) метод нормирования по результатам суммарных наблюдений | 5) нормативные материалы |
9. Какой метод позволяет получить более точные нормы труда?
- опытный метод;
 - статистический метод;
 - аналитический метод;
 - метод нормирования по результатам суммарных наблюдений.

10. Что относится к техническим факторам, учитываемым при установлении норм труда?

- а) характеристики предмета труда;
- б) степень освоенности производственного процесса;
- в) режимы работы оборудования;
- г) тип производства.

11. Что относится к организационным факторам, учитываемым при установлении норм труда?

- а) размеры обработки предмета труда;
- б) степень непрерывности производства;
- в) характеристики технологической оснастки;
- г) периодичность обслуживания оборудования.

12. Что такое время работы исполнителя?

- а) длительность рабочего дня;
- б) время работы по заданию и не по заданию;
- в) время работы по заданию и регламентированных перерывов в работе;
- г) время выполнения основной и вспомогательной работы.

13. К какому из видов затрат рабочего времени относят время выполнения основной и вспомогательной работы?

- а) рабочее время;
- б) время работы по заданию;
- в) оперативное время;
- г) основное время.

14. К какому из видов затрат рабочего времени относят время на подготовку к выполнению заданной работы и действия, связанные с ее окончанием?

- а) вспомогательное время;
- б) время технического обслуживания рабочего места;
- в) время организационного обслуживания рабочего места;
- г) подготовительно-заключительное время.

15. Установите соответствие методов изучения затрат рабочего времени и их наименований:

- | | |
|---|-------------------------------------|
| а) метод изучения затрат рабочего времени самим работником в течение рабочего дня; | 1) хронометраж; |
| б) метод изучения рабочего времени наблюдателем в течение рабочего дня; | 2) самофотография рабочего времени; |
| в) метод изучения времени выполнения повторяющихся элементов работы; | 3) фотохронометраж; |
| г) метод изучения затрат времени в течение рабочего дня и длительности отдельных элементов операции | 4) фотография рабочего времени |

16. Присвойте номера, позволяющие установить правильную последовательность проведения индивидуальной фотографии рабочего времени:

- _____ изучение технологического процесса и оргтехусловий его выполнения;
- _____ наблюдение и фиксация окончания видов затрат рабочего времени;
- _____ группировка затрат времени;
- _____ определение продолжительности видов затрат времени;
- _____ индексация затрат времени;
- _____ составление фактического баланса затрат времени.

17. При каком количестве циклически повторяющихся на данном рабочем месте операций в течение месяца тип производства можно отнести к массовому?

- а) 1–3;

- б) 4–10;
- в) 10–20;
- г) свыше 20.

18. Присвойте номера, позволяющие установить правильную последовательность действий при проведении сплошного хронометражного наблюдения:

- _____ выбор объекта хронометражного наблюдения;
- _____ наблюдение и замеры времени выполнения элементов операции;
- _____ установление фиксажных точек;
- _____ определение продолжительности элементов операции;
- _____ анализ качества проведенного наблюдения;
- _____ установление нормальной длительности операции в целом;
- _____ определение нормальной длительности элементов операции.

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

В таблице приведены описания процедур проведения контрольно-оценочных мероприятий и процедур оценивания результатов обучения с помощью оценочных средств в соответствии с рабочей программой дисциплины.

Наименование оценочного средства	Описания процедуры проведения контрольно-оценочного мероприятия и процедуры оценивания результатов обучения
Решение разноуровневых задач	Выполнение разноуровневых заданий и задач, предусмотренные рабочей программой дисциплины, проводятся во время практических занятий. Во время выполнения заданий пользоваться учебниками, справочниками, конспектами лекций, тетрадями для практических занятий не разрешено. Преподаватель на практическом занятии, предшествующем занятию проведения контроля, доводит до обучающихся: тему, количество заданий и время выполнения заданий. Преподаватель информирует обучающихся о результатах проверки работы на следующем занятии после проведения контрольно-оценочного мероприятия.
Доклад	Преподаватель оговаривает требования к докладу и презентации. Они должны быть созданы с использованием компьютерных технологий (презентация Power Point, Flash-презентация, видео-презентация и др.) Используются дополнительные источники информации. Содержание заданной темы должно быть раскрыто в полном объеме. Отражена структура доклада (вступление, основная часть, заключение, выводы и примеры).
Собеседование	Собеседования, предусмотрены рабочей программой дисциплины, проводятся во время практических занятий. Использование собеседований предполагает его адаптацию к различным аудиториям, для выявления знаний и умений обучающихся по конкретной теме. Преподаватель на практическом занятии, предшествующем проведению собеседования, доводит до обучающихся тему
Контрольная работа	Контрольные работы, предусмотренные рабочей программой дисциплины. Вариантов КР по теме не менее двух. Преподаватель на практическом занятии, предшествующем занятию проведения КР, доводит до обучающихся: тему КР, количество заданий в КР, время выполнения КР
Тест	Компьютерное тестирование проводится по результатам освоения разделов дисциплины во время практических занятий. Во время проведения тестирования пользоваться учебниками, справочниками, конспектами лекций, тетрадями для практических занятий не разрешено. Преподаватель на практическом занятии, предшествующем занятию проведения теста, доводит до обучающихся: темы, количество заданий в тесте, время выполнения
Экзамен	Проведение промежуточной аттестации в форме экзамена позволяет сформировать среднюю оценку по дисциплине по результатам текущего контроля. Так как оценочные средства, используемые при текущем контроле, позволяют оценить знания, умения и владения навыками/опытом деятельности обучающихся при освоении дисциплины. Для чего преподаватель находит среднюю оценку уровня сформированности компетенций у обучающегося, как сумму всех полученных оценок, деленную на число этих оценок

Для организации и проведения промежуточной аттестации (в форме зачета/экзамена) составляются типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы:

- перечень теоретических вопросов к зачету/экзамену для оценки знаний;
- перечень типовых простых практических заданий к зачету/экзамену для оценки умений;
- перечень типовых практических заданий к зачету/экзамену для оценки навыков и (или) опыта деятельности.

Перечень теоретических вопросов и перечни типовых практических заданий разного уровня сложности к зачету/экзамену обучающиеся получают в начале курса через электронную информационно-образовательную среду ИрГУПС (личный кабинет обучающегося).

Описание процедур проведения промежуточной аттестации в форме экзамена и оценивания результатов обучения

Промежуточная аттестация в форме экзамена проводится путем устного собеседования по билетам. Билеты составлены таким образом, что в каждый из них включал в себя теоретические вопросы и практические задания.


Билет содержит: два теоретических вопроса для оценки знаний. Теоретические вопросы выбираются из перечня вопросов к экзамену; три практических задания: два из них для оценки умений (выбираются из перечня типовых простых практических заданий к экзамену); третье практическое задание для оценки навыков и (или) опыта деятельности (выбираются из перечня типовых практических заданий к экзамену).

Распределение теоретических вопросов и практических заданий по экзаменационным билетам находится в закрытом для обучающихся доступе. Разработанный комплект билетов (25-30 билетов) не выставляется в электронную информационно-образовательную среду ИрГУПС, а хранится на кафедре-разработчике ФОС на бумажном носителе в составе ФОС по дисциплине.

На экзамене обучающийся берет билет, для подготовки ответа на экзаменационный билет обучающемуся отводится время в пределах 45 минут. В процессе ответа обучающегося на вопросы и задания билета, преподаватель может задавать дополнительные вопросы.

Каждый вопрос/задание билета оценивается по четырехбалльной системе, а далее вычисляется среднее арифметическое оценок, полученных за каждый вопрос/задание. Среднее арифметическое оценок округляется до целого по правилам округления.

Образец экзаменационного билета

 ИрГУПС 2019-2020 уч. год	Экзаменационный билет № 1 по дисциплине «Экономика труда» 5 курс	Утверждаю: Заведующий кафедрой «ЭиУЖТ» ИрГУПС
<p>1. Сущность и содержание организации труда на предприятии.</p> <p>2. Содержание, характер и разновидности труда.</p> <p>3. Работник получил месячную заработную плату в июне отчетного года в таком же размере, как в январе этого же года, - в сумме 26 тыс. руб. За истекшие шесть месяцев цены возросли в среднем на 5 %. Определить размер реальной заработной платы работника в июне отчетного года.</p> <p>4. Определите численность трудовых ресурсов города, если численность населения в трудоспособном возрасте 620 тыс. чел., среди них инвалидов I и II группы трудоспособного возраста 15 тыс. чел.; численность работающих подростков до 16 лет - 25 тыс. чел., работающих лиц старше трудоспособного возраста - 45 тыс. чел.</p>		