



МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ  
**ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ  
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ  
«ДОНСКОЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ТЕХНИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»  
(ДГТУ)**

Утверждено на заседании  
кафедры «Государственное и  
муниципальное управление»,  
«01» июля 2022 г., протокол №4

**ЭКОНОМИКА ТРУДА**

**Методические указания по освоению дисциплины, проведению  
практических занятий и самостоятельной работы обучающихся по  
направлению подготовки  
38.04.04 «Государственное и муниципальное управление»**

Составитель - к.э.н., доцент кафедры  
«Государственное и муниципальное управление» О.Е. Иванова

Ростов-на-Дону  
2022

## 1. ОБЩИЕ МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ

Методические указания по освоению дисциплины, по проведению практических занятий и самостоятельной работы по курсу «Экономика труда» разработаны в соответствии с требованиями Федерального образовательного стандарта высшего образования по направлению 38.04.04 «Государственное и муниципальное управление».

Данный курс ставит целью формирование комплекса профессиональных компетенций, необходимых для высококвалифицированного осуществления основных видов профессиональной деятельности магистра, связанных с экономическими отношениями, возникающими между людьми в процессе трудовой деятельности, с механизмами и формами практической реализации этих отношений.

Задачи курса:

- изучение системы отношений, отражающих социально-экономические интересы людей в процессе трудовой деятельности, а также основных теоретических концепций экономики труда;
- овладение методологией и методикой анализа, выявления и решения важнейших проблем труда;
- приобретение умений в области разработки практических решений по управлению трудом на различных уровнях управления;
- овладение навыками анализа и оценки важнейших трудовых показателей (производительность труда, заработная плата, численность персонала и др.), необходимыми для принятия обоснованных решений.

**Практические занятия** предназначены для закрепления теоретического курса и приобретения обучающимися необходимых навыков посредством обсуждения основных вопросов теоретического курса, решения заданий, ответами на вопросы преподавателя, подготовки сообщений.

**Самостоятельная работа** обучающихся предназначена для внеаудиторной работы по закреплению теоретического курса и практических навыков дисциплины; по изучению дополнительных разделов дисциплины, решению заданий для самостоятельного выполнения, а также включает подготовку контрольной работы для обучающихся заочного отделения.

Самостоятельная работа является неотъемлемой частью процесса подготовки обучающихся. Это планируемая учебная, учебно- исследовательская, научно-исследовательская работа обучающихся, выполняемая во внеаудиторное время по заданию и при методическом руководстве преподавателя, носящая индивидуальный характер.

Самостоятельную работу следует рассматривать как средство вовлечения обучающихся в самостоятельную познавательную деятельность, средство ее логической и психологической организации.

Программой дисциплины «Региональная статистика и диагностика» предусмотрены следующие основные виды занятий:

- лекции;
- практические занятия;
- самостоятельная работа.

По курсу предусмотрено проведение лекционных занятий, на которых дается основной систематизированный материал, практических занятий. Распределение занятий по часам представлено в РПД.

Обучение на заочной форме предусматривает выполнение контрольной работы.

Важнейшим этапом курса является самостоятельная работа с использованием научной литературы.

## **2. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ПРАКТИЧЕСКИХ ЗАНЯТИЙ ПО ДИСЦИПЛИНЕ**

Практическое занятие - это форма организации учебного процесса, предполагающая выполнение обучающимися по заданию и под руководством преподавателя одной или нескольких практических работ, в том числе устные выступления, дебаты, дискуссии. Дидактическая цель практических работ - формирование у обучающихся профессиональных умений, а также практических умений и навыков, необходимых для изучения последующих учебных дисциплин.

На практических занятиях по дисциплине «Экономика труда» у обучающихся формируется умение логически мыслить, принимать управленческие решения и решать задачи, которое в дальнейшем должно быть использовано для решения профессиональных задач.

При подготовке к практическому занятию для обучающихся очной формы обучения необходимо:

- изучить, повторить теоретический материал по заданной теме;
- изучить материалы практикума по заданной теме.

### **2.1 Вопросы для оценивания результатов обучения в виде знаний**

#### **Тема №1. Теоретические основы дисциплины «Экономика труда»**

Особенности труда как объекта исследования. Предмет экономики труда. Основные проблемы, направления и разделы, которые сформировались в настоящее время в науках о труде и персонале. Теория управления о роли человека в организации.

#### **Тема №2. Формирование, распределение и развитие трудового потенциала**

Трудовой потенциал: понятие, структура и показатели. Формирование трудового потенциала. Занятость населения и рынок труда: классические и современные подходы. Социальная защита населения. Трудовая мобильность

населения. Развитие рабочей силы (трудового потенциала). Профессиональное обучение и профессиональное образование.

### **Тема №3. Использование трудового потенциала: организация, нормирование, производительность и эффективность труда**

Производительность (эффективность) труда – важнейший показатель эффективности использования трудового потенциала. Показатели производительности труда и методы их измерения. Факторы, условия и резервы роста производительности труда. Управление эффективностью (производительностью) труда. Организация труда персонала. Нормирование труда и его место в хозяйственной деятельности предприятия. Сущность и организация заработной платы.

### **Тема №4. Организационно-экономический механизм управления трудом**

Социальное партнерство как современный тип социально-трудовых отношений. Международное регулирование социально-трудовых отношений. Социальная ответственность. Сущность и направления деятельности профсоюзов.

Критерии оценки: Полнота ответа на поставленный вопрос, умение использовать термины, приводить примеры, делать выводы

## **2.2 Задания для оценивания результатов в виде владений и умений**

### **Типовые практические задания (задачи)**

#### **1. Трудовые ресурсы и трудовой потенциал. Занятость и безработица**

**Задача 1.1.** *Определение численность трудовых ресурсов.* Население трудоспособного возраста составляет 80 млн. чел., в том числе неработающие инвалиды 1 и 2 групп – 1,2 млн. чел., работающие подростки – 0,1 млн. чел., работающие пенсионеры – 4,5 млн. чел. Рассчитать численность трудовых ресурсов.

**Задача 1.2.** *Расчет занятости и безработицы.* В табл. 1 представлены данные о трудовых ресурсах и занятости в первом и пятом году рассматриваемого периода (в тыс. чел.):

Таблица 1

	Первый год	Пятый год
Рабочая сила	84889	95453
Занятые	80796	87524

Рассчитать численность безработных и уровень безработицы в первом и пятом году рассматриваемого периода. Как объяснить одновременный рост

занятости и безработицы?

## 2. Организация труда

**Задача 2.1.** Организация индивидуальных и коллективных трудовых процессов. На производственном участке трудоемкость операций составляет:

№1 – 2 мин, операция №2 – 1 мин, №3 – 4 мин, №4 – 0,5 мин, №5 – 6 мин, операция №6 – 4 мин. Следует определить необходимую численность рабочих на каждой операции, с учетом того, что в час (60 мин) выпускается 350 деталей.

**Задача 2.2.** Определение уровня организации труда.

Совокупный потенциальный фонд рабочего времени на предприятии составляет в базисном году 2658 тыс.ч, в отчетном – 2764 тыс. ч. Использованный фонд рабочего времени составил соответственно 2115,6 и 2266,5 тыс. ч. Как изменился уровень организации труда на предприятии?

**Задача 2.3.** Анализ и экономическое обоснование улучшения организации труда. На предприятии, где работает 530 рабочих, осуществлены мероприятия, повысившие годовую производительность труда на 10%. За счет этого сокращена численность рабочих при неизменном объеме производства. Рассчитать экономическую эффективность мероприятий, если средняя заработная плата одного рабочего 8210 руб., процент отчислений в единый соц. налог – 26%, затраты текущие – 11 тыс. руб., затраты капитальные – 240 тыс. руб.; нормативный коэффициент сравнительной экономической эффективности капитальных затрат  $E_n = 0,15$ .

## 3. Условия труда и безопасность

**Задача 3.1.** Оценка уровня условий труда. В цехе химического завода обнаружены следующие концентрации паров химических веществ: ацетона – 210 мг/м<sup>3</sup>, бензола – 15 мг/м<sup>3</sup>, метилацетата – 115 мг/м<sup>3</sup>. Рассчитать частные и общие коэффициенты состояния воздушной среды в цехе, если предельно-допустимая концентрация веществ ПДК установлена следующая: ацетона – 200 мг/м<sup>3</sup>, бензола – 20 мг/м<sup>3</sup>, метилацетата – 100 мг/м<sup>3</sup>. Рассчитать влияние условий труда на использование рабочего времени, если каждый процент отклонения условий труда от нормы приводит к потере рабочего времени в размере 0,4% сменного фонда.

**Задача 3.2.** Анализ заболеваемости и производственного травматизма. На предприятии, где среднесписочная численность равна 2500 человек, количество общих и профессиональных заболеваний за год составило 1520 случаев, в связи с этим потеряно 11250 рабочих дней. Рассчитать коэффициенты частоты, тяжести заболеваний и дней нетрудоспособности. Также необходимо определить среднее число работников, требующихся на замену заболевших, если ФРВ = 229 дней на одного работника.

**Задача 3.3.** Планирование мероприятий по совершенствованию условий труда, обеспечению безопасности работающих и оценка их эффективности. На

производственном участке в течение года (при неизменной численности) вследствие временной нетрудоспособности потеряно 300 чел./дней, после проведения мероприятий по улучшению условий труда, в следующем периоде данный показатель составил 200 чел./дней. Общий фонд рабочего времени на участке составляет 6000 рабочих дней. Определить возможное изменение производительности труда за счет улучшения его условий.

#### 4. Измерение затрат труда

**Задача 4.1. Хронометраж.** По данным хронометражных наблюдений установлено время оперативной работы ( $T_{оп}$ ) на выполнение операции нарезки резьбы на цилиндрическом валике с помощью резца:  $T_{оп} = 0,43$  нормо-ч. Норматив времени на обслуживание рабочего места ( $T_{орм}$ ) равен 8% от  $T_{оп}$ , а на время перерывов на отдых и личные надобности ( $T_{отл}$ ) – 5% от  $T_{оп}$ . Определить норму штучного времени на операцию.

**Задача 4.2. Фотография рабочего времени.** При проведении индивидуальной ФРВ установлены следующие временные затраты:  $T_{оп} = 372$  мин,  $T_{орм} = 15$  мин,  $T_{пз} = 18$  мин,  $T_{отл.ф} = 15$  мин,  $T_{пнт}$  (ожидание ремонта) = 45 мин,  $T_{пнд}$  (опоздание с обеденного перерыва) = 15 мин. По нормативу время на отдых и личные надобности составляет 5% от времени оперативной работы. Продолжительность смены – 8ч. Определить коэффициенты использования рабочего времени, потерь по вине рабочего и в результате организационно – технических неполадок.

#### 5. Расчет норм труда и оценка их качества

**Задача 5.1. Расчет нормативов и норм труда.** Рассчитать плановую и фактическую норму выработки за смену (8 ч), используя данные нормативного и фактического баланса рабочего времени. Определить процент выполнения сменного задания.

Таблица 2

Затраты времени	Нормативный баланс	Фактический баланс
$T_{пз}$	20	18
$T_{оп}$ на 1 изделие	4,1	4,1
$T_{орм}$	30	30
$T_{отл}$	20	15
$T_{пнд}$	-	5
$T_{пнт}$	-	45
$T_{см}$	480	480

**Задача 5.2. Оптимизация и учет выполнения норм труда.** Затраты времени на выпуск годной продукции составили 10500 нормо-ч, время, затраченное в связи с отклонениями от нормальных условий труда - 2300 нормо-

ч, на исправление брака, допущенного не по вине рабочего – 500, фактически отработанное на сдельных работах – 12150 нормо-ч. Определить процент выполнения норм.

**Задача 5.3.** *Анализ нормирования труда* предполагает определение доли нормируемых работ в их общем объеме. Определить долю нормируемых среди вспомогательных работ, если на ремонтных работах занято 250 человек, труд нормируется у 130 человек; на погрузочно-разгрузочных, соответственно,

220 и 200; на наладочных, соответственно, 160 и 100; на прочих видах вспомогательных работ – 120 человек, труд которых не нормируется.

А также, анализ нормирования труда, предполагает оценку качества действующих норм (уровнем напряженности норм и уровнем обоснования норм). На предприятии 1600 рабочих, удельный вес сдельщиков – 67%, коэффициент выполнения норм у них 1,15. Каждый отработал по 170 часов. Определить долю научно обоснованных норм по трудоемкости и численности рабочих, работающих по этим нормам, если трудоемкость работ, выполненных по опытно-статистическим нормам, составила 75000 нормо-ч.

## 6. Производительность труда

**Задача 6.1.** *Измерение производительности труда.*

*Натуральный метод.* Определить месячную выработку одного рабочего в бригаде формовщиков из трех человек и процент выполнения норм, если за месяц бригада изготовила 659,3 кубометра пустотных плит. Месячное задание – 600,0 кубометров.

*Условно-натуральный метод.* Бригадой из 4 человек произведено 20 изделий А трудоемкостью 8 нормо-ч и 16 изделий В трудоемкостью 12 нормо-ч. Определить условно-натуральный объем произведенной продукции и фактическую выработку на одного рабочего.

*Трудовой метод.* Рассчитать изменение выработки в отчетном периоде, используя данные табл.3:

Таблица 3

Изделия, шт.		Норма времени на одно изделие, нормо-ч	
Базисный год	Отчетный год	Базисный год	Отчетный год
1000	1100	8,0	7,2
1250	900	3,5	3,5
750	900	5,9	5,5

*Стоимостный метод.* Определить показатели производительности труда по валовой, товарной и реализованной продукции, если было реализовано продукции в отчетном периоде на 8,5 млн руб., на складе готовой продукции в отчетный период сформированы товарные запасы на сумму 2,4 млн руб., объем незавершенного производства составил 0,8 млн руб. Среднесписочная

численность работников – 1220 человек.

**Задача 6.2. Факторы изменения производительности труда.**

*Материально-технические факторы.* Для производства продукции в плановом периоде при сохранении достигнутого уровня выработки требуется 1200 рабочих. Общая экономия численности рабочих в результате внедрения намеченных мероприятий составит 100 человек. Внедрение новой технологии позволит сократить потребность в рабочих на 5%. Определить рост производительности труда всего и за счет внедрения новой технологии.

*Организационные факторы.* Определить изменение уровня производительности на токарном участке, если в результате совершенствования уровня организации труда планируется увеличить фонд рабочего времени одного рабочего на 4,3 ч. Базовый фонд рабочего времени – 159,3 ч.

*Социально-экономические факторы.* Доля рабочих в общей численности ППП в базовом периоде составляла 54,5%, из них основных производственных рабочих – 67,2%. Планируется комплекс мероприятий, в результате которых удельный вес рабочих в общей численности ППП повысится до 61,7%, доля основных производственных рабочих останется неизменной. Определить, как изменится производительность труда у рабочих и в целом у ППП.

**Задача 6.3. Резервы роста производительности труда.**

*Снижение трудоемкости.* Определить, как изменится производительность труда, если трудоемкость снизится на 15%, и, как изменится трудоемкость, если производительность труда повысится на 15%.

*Экономия рабочей силы.* На участке, где трудятся 300 рабочих, намечено сократить потери рабочего времени с 15 до 5%. Определить, как изменится производительность труда и какое возможно условное высвобождение работников.

*Совершенствование кадровой структуры.* Определить, как изменится производительность труда рабочих, если производительность труда основных рабочих растет на 7,5%, их удельный вес в общей численности рабочих увеличится с 53 до 59%.

**Задача 6.4. Планирование производительности труда.** Определить индекс роста производительности труда за счет снижения полной трудоемкости по следующим данным: полная плановая трудоемкость работ, рассчитанная по фактическим затратам труда – 1300000 чел.-ч., запланировано снижение затрат труда на 150000 чел.-ч., полезный ФВР увеличится в плановом периоде на 2,5%.

**Задача 6.5. Анализ показателей производительности труда.** Получен прирост объема производства относительно планового уровня на 35%. При этом рост численности составил 4,5%. Определить, какая доля в приросте объема производства получена за счет увеличения показателя производительности труда.

## **7. Формирование и планирование численности работников**

**Задача 7.1. Планирование численности и состава работников.**



Численность работников машиностроительного завода в базовом периоде составляла 2750 человек. Планируется увеличить план производства продукции на 15,6%, а также внедрить комплекс мероприятий, которые обеспечат рост производительности труда на 12%. Определить плановую численность работников укрупненным способом.

**Задача 7.2.** *Анализ численности и состава работников.*

Таблица 4

	Разряды					Всего
	II	III	IV	V	VI	
Объём токарных работ в тыс. нормо-ч	20,0	36,1	42,8	30,5	11,0	140,4
Численность токарей	8	17	25	16	2	68

На основе данных табл.4 необходимо определить средний разряд работ и рабочих, выполняющих токарные работы, а также установить численность рабочих, нуждающихся в повышении своей квалификации.

## 8. Формирование и расходование заработной платы

**Задача 8.1.** *Тарифная система.* Определить абсолютные (АР) и относительные (ОР) разрывы данной тарифной сетки (табл.5). Сделать выводы относительно характера тарифной сетки.

Таблица 5

Тарифный разряд	I	II	III	IV	V	VI
Тарифный коэффициент	1,0	1,2	1,36	1,47	1,56	1,62

**Задача 8.2.** *Сдельная оплата труда.* Рабочий отработал за месяц 168 ч. Его часовая тарифная ставка 120 руб. По плану рабочий должен произвести 1000 единиц продукции, цена каждой единицы 350 руб. Фактически работником произведено продукции на 300000 руб. Определить прямойсдельный заработок.

**Задача 8.3.** *Повременная оплата труда.* В феврале рабочий, часовая тарифная ставка которого 115 руб., отработал 160 ч, в марте – 176 ч. Рассчитать прямой повременный заработок рабочего в феврале и марте.

**Задача 8.4.** *Расчет доплат к заработной плате.*

*За сокращенную продолжительность ежедневной работы.* Часовая тарифная ставка - 100 руб. Подросток 17 лет отработал 22 смены по 7 ч ( $T_{см} = 8$  ч). Определить размер доплат и общий заработок.

*За сверхурочную работу.* Количество рабочих дней в месяце по графику – 20, продолжительность смены 8 ч. Работник полностью отработал все рабочие дни и в один из дней был привлечен к сверхурочной работе: отработал 12 ч, т.е. переработал 4 ч. Часовая тарифная ставка – 150 руб. Определить заработок

рабочего.

*За работу в выходные и праздничные дни.* Месячная тарифная ставка рабочего 23000 руб. Месячная норма времени – 160 ч. Рабочий отработал 160 ч., в том числе 8 ч в выходной день. Определить его заработок.

*За работу во вредных и опасных условиях труда.* Тарифная ставка рабочего за час работы 184 руб., отработано 22 смены по 7,5 ч каждая, в том числе 10 ч в условиях с повышенным содержанием аэрозоля вещества 3-го класса опасности и повышенной температуры воздуха рабочей зоны. В соответствии с аттестацией условий труда для работы на данном участке установлена доплата в размере 12% тарифной ставки. Работнику начислена премия на весь заработок в размере 30%. Определить заработную плату рабочего за месяц работы.

*В случаях невыполнения норм труда и изготовлении брака не по вине работника.* Сдельщик отработал 21 смену по 8 ч. Сменная норма выработки –

40 изделий. Сдельная расценка – 25 руб. за одно изделие. В результате аварийного отклонения электроснабжения он изготовил около 500 изделий. Определить заработок рабочего.

**Задача 8.5. Оплата труда служащих.** Рекламная фирма установила своим агентам заработную плату в зависимости от денежных средств, поступающих от контрагентов. Ставка трудового вознаграждения – 10%.

Таблица 6

	Сумма, поступившая от контрагента, руб.	Перечень и частота нарушений
Рекламный агент № 1	56000	Три объявления поданы с нарушением сроков
Рекламный агент № 2	74500	Дважды был неправильно указан телефон. Не внесено изменение, о котором просил клиент
Рекламный агент № 3	149200	Претензий не было

Определить заработную плату рекламных агентов по данным табл.6, если известно, что за каждый случай ставка может снижаться на 5% до 100%. Факторы, снижающие ставку: неправильно указан телефон, размещение рекламы с нарушением сроков, не внесены изменения, о которых просил клиент.

**Задача 8.6. Экономическая эффективность системы премирования.**

На поощрение за повышение качества продукции израсходовано 35 млн руб.

Повышение качества обеспечило снижение затрат на исправление брака в размере 42 млн руб., увеличение прибыли от реализации продукции в размере 54 млн руб. Мероприятия потребовали увеличения текущих затрат на 30 млн руб. Определить экономическую эффективность премиальной системы.

**Задача 8.7. Планирование средств на оплату труда.** Фонд заработной

платы в базовом периоде составлял 4,0 млн руб. Запланировано повысить объемные производственные показатели на 15%, производительность труда – 10%, а также увеличить среднюю заработную плату на 17%. Рассчитать плановый фонд заработной платы укрупненным способом.

**Задача 8.8.** *Анализ расходования фонда заработной платы.*

*Абсолютное отклонение.* С помощью показателей табл.7 необходимо определить абсолютное отклонение фонда заработной платы.

Таблица 7

№ п/п	Наименование показателей	План	Факт
1.	Численность, чел.	500	520
2.	Годовая средняя заработная плата, тыс. руб.	160	165
3.	Годовой фонд заработной платы, млн руб.	80	85,5

*Относительное отклонение.* Плановый ФЗП составил 13500,0 тыс. руб., фактический – 13345,0 тыс. руб. Доля основных рабочих в общей численности персонала – 32%. Относительно плана объем производства увеличился на 5%, а производительность труда возросла на 1,5%. Удельный вес поставок по кооперации снизился с 13 до 8,5%. Определить относительное отклонение фонда заработной платы.

*Эффективность использования средств.* Определить коэффициент эффективности использования средств ФЗП, если фактически его величина составила 2545,36 тыс. руб., в том числе нерациональные и излишние выплаты – 8,49 тыс. руб.

Величина ФЗП, его рациональность непосредственно сказываются на таком важном показателе, как зарплатоемкость продукции, или показателе затрат заработной платы на 1 руб. продукции.

Реализация продукции в рублях увеличилась на 10%, численность работников – 5%, средняя заработная плата – на 15%. Как это отразилось на затратах на 1 руб. продукции и себестоимости продукции, если доля затрат заработной платы в себестоимости продукции в базовом периоде составляла 25%?

### 3. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ПО САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЕ ОБУЧАЮЩИХСЯ

#### 3.1 Общие положения

Методические рекомендации по организации внеаудиторной самостоятельной работы способствуют обеспечению последовательного изучения материала, вынесенного на самостоятельное освоение в соответствии с учебным планом, программой учебной дисциплины/профессионального модуля.

Самостоятельная работа (СР) как вид деятельности обучающегося многогранна. В качестве форм СР при изучении дисциплины предлагаются:

- работа с научной и учебной литературой;
- изучение теоретических вопросов по всем темам дисциплины;
- подготовка доклада к занятию (круглый стол в виде дискуссии, дебатов)
- подготовка и защита реферата;
- подготовка и защита контрольной работы (для заочной формы обучения);
- подготовка к текущему контролю успеваемости обучающихся (текущая аттестация);

- подготовка к зачету (промежуточная аттестация).

Задачи самостоятельной работы:

- обретение навыков самостоятельной научно-исследовательской работы на основании анализа текстов литературных источников и применения различных методов исследования;
- выработка умения самостоятельно и критически подходить к изучаемому материалу.

Технология СР должна обеспечивать овладение знаниями, закрепление и систематизацию знаний, формирование умений и навыков.

Методическое обеспечение самостоятельной работы по дисциплине «Экономика труда» состоит из:

- определения учебных вопросов, которые обучающийся должны изучить самостоятельно;
- подбора необходимой учебной литературы, обязательной переработки и изучения;
- поиска дополнительной научной литературы, к которой обучающиеся могут обращаться по желанию, если у них возникает интерес к данной теме;
- определения контрольных вопросов, позволяющих обучающемуся самостоятельно проверить качество полученных знаний;
- организации консультаций преподавателя с обучающимися для разъяснения вопросов, вызвавших у них затруднения при самостоятельном освоении учебного материала.

### **3.2 Задания для самостоятельной работы**

#### **Тема №1. Теоретические основы дисциплины «Экономика труда»**

1. Рассмотрите исторические предпосылки возникновения науки о труде.
2. Раскройте содержание понятий «труд», «экономика труда».
3. Сформулируйте особенности труда как объекта исследования.
4. Соотнесите между собой понятия «инстинктивная деятельность», «труд», «творчество» по следующим критериям: побудительные мотивы деятельности; характер деятельности; тип деятельности; содержание деятельности; тип полученного материального продукта (отчуждаемый/неотчуждаемый; воспроизводимый/невоспроизводимый); взаимодействие между человеком и природой. Полученный результат представьте в табличной форме.
5. Рассмотрите актуальные проблемы экономики труда и трудовых

отношений.

## **Тема №2. Формирование, распределение и развитие трудового потенциала**

1. Проанализируйте численность и состав населения и трудовых ресурсов РФ.

2. Дайте развернутую характеристику трудового потенциала РФ (региона, организации).

3. Найдите связь между воспроизводством населения и воспроизводством трудовых ресурсов.

4. Изучите важнейшие показатели и факторы, влияющие на здоровье населения. Оцените ход реализации национального проекта «Здоровье».

5. Проанализируйте региональные аспекты занятости в РФ.

6. Изучите и оцените развитие в России гибких форм занятости, их роль на рынке труда.

7. Сформулируйте особенности формирования и функционирования российского рынка труда. Изучите социально-экономические последствия безработицы.

8. Сформулируйте права и обязанности работодателей по реализации государственной политики занятости.

9. Изучите модели рынка труда и регулирование занятости в странах с развитыми рыночными отношениями.

10. Проанализируйте зарубежный и отечественный опыт работы негосударственных фирм, занимающихся посредничеством на рынке труда.

11. Составьте список факторов, от которых зависит Ваша трудовая мобильность (личных, внешних).

12. Сформулируйте свое отношение к квотированию на привлечение иностранной рабочей силы для осуществления трудовой деятельности на территории России.

## **Тема №3. Использование трудового потенциала: организация, нормирование, производительность и эффективность труда**

1. Охарактеризуйте факторы роста производительности труда.

2. Дайте классификацию резервов роста производительности труда.

3. Дайте развернутую характеристику важнейших направлений НТП как главного фактора повышения производительности труда.

4. Опишите подходы к измерению производительности труда служащих

5. Изучите организационные (социальные) факторы роста производительности труда.

6. Проанализируйте условия применения различных методов измерения выработки продукции.

7. Проанализируйте динамику производительности труда в России за

длительный период и сделайте выводы.

8. Изучите зарубежные методики измерения производительности труда.

9. Охарактеризуйте основные подходы к оценке эффективности деятельности. Каковы их преимущества, недостатки и условия применения?

10. Приведите примеры видения и миссии организации из российской практики.

11. Составьте краткий исторический очерк развития теории и практики нормирования труда в России, выделив основные этапы.

12. Изучите роль и значение нормирования труда в условиях рыночных отношений.

#### **Тема №4. Организационно-экономический механизм управления трудом**

2. Докажите, что социальное партнерство – особый вид социально-трудовых отношений.

3. Проведите анализ деятельности субъектов социального партнерства (профсоюзов, объединений работодателей и государства) в РФ.

4. Охарактеризуйте этапы и направления взаимодействия России, и МОТ.

5. Проанализируйте отражение в национальном законодательстве положений ратифицированных Россией конвенций МОТ.

6. Изучите нормотворческую деятельность МОТ в условиях глобализации.

7. Изучите основные конвенции и рекомендации МОТ в области социально-трудовых отношений.

8. Охарактеризуйте взаимосвязь понятий «ответственность», «социальная ответственность», «корпоративная социальная ответственность».

9. Раскройте субъект, объект и предмет корпоративной социальной ответственности (КСО).

10. Составьте краткий исторический очерк эволюции развития понятия КСО.

11. Опишите современные тенденции в деятельности профсоюзов.

12. Приведите примеры основных форм участия работников в управлении организацией.

13. Опишите виды забастовок и практику их проведения в зарубежных странах.

#### **3.3 Рекомендации по написанию контрольной работы для обучающихся на заочной форме**

Обучающиеся заочной формы обучения в соответствии с учебным планом выполняют по дисциплине контрольную работу.

Контрольная работа – это один из основных видов самостоятельной работы обучающихся и важный этап их профессиональной подготовки. Основными целями написания контрольной работы являются: расширение и углубление знаний, выработка приемов и навыков в анализе теоретического и практического

материала, а также обучение логично, правильно, ясно, последовательно и кратко излагать свои мысли в письменном виде. Обучающийся, со своей стороны, при выполнении контрольной работы должен показать умение работать с литературой, давать анализ соответствующих источников, аргументировать сделанные в работе выводы и, главное, – раскрыть тему.

При подготовке контрольной работы обучающемуся необходимо обратить внимание на:

1) степень раскрытия сущности вопроса (соответствие содержания вопросам контрольной работы; полнота и глубина раскрытия основных понятий; умение работать с литературой, систематизировать и структурировать материал; умение обобщать, сопоставлять различные точки зрения по рассматриваемым вопросам, аргументировать основные положения и выводы, обобщающие авторскую позицию по поставленным проблемам);

2) соблюдение требований по оформлению (правильное оформление текста контрольной работы, ссылок на используемые информационные источники (не менее 5 источников); соблюдение требований к объему (не менее 20 страниц); грамотность и культура изложения.

Обучающимся в процессе написания контрольной работы необходимо выполнить ряд требований по оформлению:

1. Титульный лист с указанием варианта.
2. Текст должен быть написан грамотно в редакторе Word. По правилам:
  - без рамок, соблюдая следующие размеры:
  - расстояние от левого края страницы до границ текста – 30 мм;
  - расстояние от верхней и нижней строки текста до верхнего и нижнего краев страницы – 20 мм;
  - расстояние от правого края страницы до текста – 10 мм;
  - гарнитура шрифта – Times New Roman;
  - размер шрифта для основного текста – 14;
  - междустрочный интервал – 1,5
  - размер шрифта для примечаний, ссылок – 12;
  - абзацный отступ – 1,25 мм;
  - выравнивание основного текста – по ширине страницы.
3. Таблицы с исходной информацией должны иметь подстрочную (внизу таблицы) ссылку на источник информации и номер страницы источника, откуда эта информация получена. Все таблицы должны быть пронумерованы и иметь названия;
4. Все части работы необходимо озаглавить, страницы – пронумеровать;
5. Работу должен заканчивать перечень использованных информационных ресурсов в принятой последовательности: законы, указы, нормативные и директивные документы, первоисточники. Специальную литературу необходимо излагать в алфавитном порядке с указанием: автора; названия литературного источника; города; издательства; года издания; страницы, содержащей использованную информацию. В конце работы (после списка использованной литературы) должен быть указан перечень привлеченных

статистических материалов (инструкции, формы статистических отчетов и их данные).

Оформление контрольной работы должно соответствовать Правилам оформления письменных работ обучающихся для гуманитарных направлений подготовки, утвержденных и введенных в действие приказом ректора ДГТУ № 242 от 16.12.2020 г.

Номер варианта контрольной работы зависит от последней цифры зачетной книжки обучающегося и определяется на основе данных приведенной ниже таблицы.

Таблица 1 - Выбор вариантов контрольной работы

<i>Последняя цифра в номере зачетной книжки студента</i>	<i>Номера вариантов контрольной работы</i>
1	Вариант 1
2	Вариант 2
3	Вариант 3
4	Вариант 4
5	Вариант 5
6	Вариант 6
7	Вариант 7
8	Вариант 8
9	Вариант 9
0	Вариант 10

По контрольной работе проводится устный опрос (зачет контрольной работы), после которого обучающийся приступает к сдаче промежуточной аттестации в форме зачета.

По результатам устного опроса по контрольной работе обучающемуся выставляется оценка «зачтено», или «не зачтено».

Оценка «зачтено» по контрольной работе выставляется обучающемуся, если:

- обучающийся демонстрирует базовые знания, умения и навыки, примененные при выполнении контрольной работы;
- у обучающегося не имеется затруднений в использовании научно-понятийного аппарата в терминологии курса, а если затруднения имеются, то они незначительные;
- на дополнительные вопросы преподавателя, обучающийся дал правильные или частично правильные ответы;
- методические рекомендации при подготовке контрольной работы выполнены в полном объеме.

Компетенция(-и) или ее (их) часть(-и) сформированы на базовом уровне (уровень 1) (см. табл. 1).

Оценка «не зачтено» по контрольной работе ставится обучающемуся, если:

- обучающийся имеет представление о содержании темы, но не знает



основные положения (темы, раздела, закона и т.д.), к которому относится задание, не способен выполнить задание с очевидным решением, не владеет навыками в области изучаемой дисциплины;

- обучающийся не демонстрирует базовые знания, умения и навыки, необходимые для выполнения заданий контрольной работы;

- в процессе ответа по теоретическому и практическому материалу, содержащиеся в контрольной работе, допущены принципиальные ошибки при изложении материала;

- методические рекомендации при подготовки контрольной работы не выполнены в полном объеме.

Компетенция(-и) или ее (их) часть(-и) не сформированы.

### **Перечень заданий контрольной работы**

#### **Вариант 1**

Рынок труда (понятие, состояние, тенденции), его регулирование государством и роль профсоюзов на рынке труда. Цели профсоюзов: экономические и политические. Забастовочная активность: вероятность и длительность. Профсоюзы и преимущества в заработной плате. Влияние профсоюзов на производительность труда, экономическую эффективность. Анализ состояния рынка труда: показатели объема и структуры, баланс спроса и предложения, динамики стоимости и цены рабочей силы, социально-экономические результаты их функционирования для работодателей и работников. Дискриминация на рынке труда: понятие и основные виды. Склонность работодателей к дискриминации. Дискриминации на монополистическом рынке. Несовершенная информация и статистическая дискриминация. Антидискриминационная политика на рынке труда: цели, направления и инструменты.

#### **Вариант 2**

Сущность производительности и эффективности труда. Виды производительности труда. Методы измерения производительности труда: натуральный, стоимостной, трудовой, их достоинства, недостатки, область применения. Резервы роста производительности труда. Факторы, понижающие производительность труда: отвлечение инвестиций в основной капитал из-за увеличения расходов на улучшение условий труда и охрану окружающей среды; недобросовестное отношение к труду и хозяйственные преступления; прекращение работы во время трудовых конфликтов, политическая ситуация в стране. Ключевые показатели эффективности (KPI – Key Performance Indicators).

Сущность и виды КРІ. Примеры внедрения. Проблемы, связанные с внедрением КРІ.

### **Вариант 3**

Материально-технические факторы роста производительности труда: научно-технический прогресс, использование новой техники и технологии, повышение технологической оснащенности производства, компьютеризация производства, увеличение инвестиций и др., их характеристика. Социально-экономические факторы роста производительности труда: образование и профессиональная подготовка работников, методы усиления мотивации труда, изменение отношения к труду с изменением форм собственности, улучшение условий труда и быта работников. Их сущность и характеристика.

### **Вариант 4**

Заработная плата: сущность, виды, социально-экономическое значение в условиях рыночной экономики. Основные факторы, влияющие на величину заработной платы: государственное регулирование, рынок труда, профессиональные союзы. Функции заработной платы. Минимальная заработная плата, как инструмент государственного регулирования заработной платы. Критерии для определения минимальной заработной платы. Конвенции и Рекомендации МОТ, регламентирующие обоснование минимальной заработной платы. Организация оплаты труда, ее составные элементы. Основные принципы организации оплаты труда: самостоятельность предприятий в определении форм и систем заработной платы, увеличение размера заработной платы с ростом эффективности производства, дифференциация заработной платы работников в зависимости от трудового вклада и условий труда. Экономические методы регулирования гарантийных выплат и компенсаций. Гарантии и компенсации направлений в служебные командировки, переезда на работу в новую местность, совмещения работы и процесса получения образования и т.д.

### **Вариант 5**

Тарифная система заработной платы: назначение и построение основных элементов: тарифно-квалификационных справочников, тарифных ставок, доплат и надбавок к ним, тарифных сеток, должностных окладов. Единый тарифно-квалификационный справочник работа и профессий рабочих, его построение и назначение. Квалификационный справочник должностей служащих - построение и назначение. Применение квалификационных справочников на предприятиях различных организационно-правовых норм. Тарифные сетки, их сущность, назначение и характеристики. Диапазон тарифной сетки, абсолютные и

относительные межразрядные соотношения. Назначение и методика расчета средних тарифных коэффициентов, средних разрядов, средних тарифных ставок. Опыт применения элементов тарифной системы в развитых странах.

### **Вариант 6**

Сдельная форма оплаты труда, сущность, условия эффективного применения. Определение сдельных расценок. Системы сдельной оплаты труда: прямая сдельная, сдельно-премиальная, сдельно-прогрессивная, косвенная сдельная, аккордная - расчет заработка по этим системам, область применения. Повременная форма оплаты труда. Сущность, условия эффективного применения. Системы повременной оплаты труда: прямая повременная, повременно-премиальная - расчет заработка по этим системам, область применения. Нетрадиционные системы оплаты труда: комиссионная оплата, применение плавающих окладов, бестарифные системы, оплата по трудодням и др. Премирование персонала: сущность, виды премиальных систем (премирование за основные результаты хозяйственной деятельности, единовременное премирование, специальные системы премирования). Основные элементы премиальных систем: показатели и условия премирования, круг премируемых работников, размеры премий, сроки выплаты премий, источники премирования.

### **Вариант 7**

Понятие персонала предприятия. Его классификация по праву на имущество, по категориям, по сфере деятельности, по месту основной работы. Списочный, среднесписочный, явочный состав персонала. Структура персонала и перспективные тенденции в ее изменении. Кадровый потенциал предприятия. Аутсорсинг персонала: понятие и сущность. Общая характеристика подходов к систематизации видов аутсорсинга: функциональный аутсорсинг; аутсорсинг бизнес-процессов; ИТ-аутсорсинг. Сферы применения аутсорсинга

### **Вариант 8**

Сущность и содержание нормирования труда. Методы нормирования труда и их классификация. Анализ состояния нормирования труда и разработка мероприятий по его совершенствованию. Понятие рабочего времени. Потери рабочего времени и их причины. Основные направления сокращения потерь рабочего времени. Организация и обслуживание рабочих мест. Виды рабочих мест и задачи их рациональной организации. Планировка и оснащение рабочих

мест. Условия труда и методы их оценки. Гуманизация условий труда, рационализация режимов труда и отдыха. Санитарно-гигиенические условия и направления их улучшения. Социально-психологические факторы и мотивация самоохраны труда. Режимы труда и отдыха и их рационализация. Сущность и социальная структура трудового конфликта. Типы конфликтов. Негативные и позитивные последствия. Социальные причины трудовых конфликтов. Способы разрешения конфликтов. Профилактика конфликтов и снятие социальной напряженности в коллективе. Поведение руководителя в конфликтной ситуации

### **Вариант 9**

Государственное регулирование трудовых отношений. Цели и методы регулирования. Законодательство и институциональные особенности регулирования трудовых отношений. Коллективно-договорное регулирование социально- трудовых отношений. Сущность социального партнерства. Формирование и развитие социального партнерства в России. Деятельность государственных служб занятости населения. Кадровые агентства: понятие, виды, деятельность. Понятие и виды кадровых услуг. Достоинства и недостатки подбора персонала через кадровые агентства. Миграционные процессы и их влияние на рынок труда. Международная миграция и ее влияние на изменение трудового, научно-технического и интеллектуального потенциалов. Двойственный характер современной миграционной политики.

### **Вариант 10**

Понятие «качество жизни». Концептуальные модели качества жизни. Объективные и субъективные оценки качества жизни, их взаимосвязь. Взаимосвязь понятий «уровень жизни» и «качество жизни». Сущность уровня жизни и факторы, его определяющие. Классификация показателей и существующие методики оценки уровня жизни. Их достоинства и недостатки. Взаимосвязь повышения уровня жизни и эффективности труда.

## **4 ТИПОВЫЕ МАТЕРИАЛЫ ДЛЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ОБУЧАЮЩИХСЯ**

Промежуточная аттестация по дисциплине проводится в устной форме в виде зачета.

### **Перечень вопросов для проведения зачет**

1. Объект и предмет дисциплины, связь с другими науками
2. Основные компоненты трудового потенциала и составляющие его воспроизводства
3. Человеческий капитал: понятие, особенности, элементы
4. Значение человеческого капитала в постиндустриальном (информационном обществе)
5. Современная демографическая ситуация в России
6. Влияние демографической ситуации в России на формирование трудовых ресурсов
7. Миграционные процессы в РФ, их характеристики и тенденции
8. Анализ миграции: абсолютные и относительные показатели
9. Рынок труда: сущность и основные составляющие
10. Регулирование внутреннего рынка труда
11. Регулирование внешнего рынка труда
12. Состав и характеристика форм социальной защиты
13. Трудовая мобильность и ее виды
14. Характеристика программ трудовой мобильности, реализуемых в современной России
15. Качество трудового потенциала
16. Основные понятия, связанные с оценкой результативности трудовой деятельности.
17. Понятие об условиях, факторах и резервах роста производительности труда.
18. Виды производительности труда, показатели и методы расчета.
19. Система управления эффективностью (производительностью) труда и ее элементы
20. Основные подходы к оценке эффективности деятельности и их характеристика
21. Направления применения оценки эффективности в управлении персоналом
22. Система организации труда персонала и ее элементы
23. Сущность и содержание нормирования труда
24. Методы нормирования труда и их классификация
25. Организация заработной платы: понятие, принципы и элементы
26. Государственное регулирование заработной платы, его основные направления
27. Договорное регулирование условий оплаты труда
28. Формы и системы оплаты труда работников, назначение, разновидности и условия применения.
29. Нетрадиционные и гибкие методы оплаты труда.
30. Качество трудовой жизни как важнейший элемент качества жизни: понятие, факторы его формирующие
31. Показатели, направления и методы повышения качества трудовой жизни

32. Социальное партнерство как современный тип социально-трудовых отношений

33. Основные способы разрешения конфликтов в социально-трудовой сфере

34. Структура и методы работы Международной организации труда (МОТ)

35. Эволюция понятия Корпоративная социальная ответственность (КСО)

36. Субъект и объект корпоративной социальной ответственности (КСО)

37. Основные подходы к корпоративной социальной ответственности (КСО)

38. Основные права и гарантии деятельности профсоюзов

39. Принципы организационно-структурного построения профсоюзов

40. Отличие индивидуальных и коллективных трудовых споров

## СПИСОК РЕКОМЕНДУЕМОЙ ЛИТЕРАТУРЫ

Основная литература				
	Авторы, составители	Заглавие	Издательство, год	Количество
Л1.1	Костюченко, Т.Н., Байчерова, А.Р.	Экономика труда: учебное пособие	Ставрополь: Ставропольский государственный аграрный университет, 2017	ЭБС
Л1.2	Щепакин Михаил Борисович, Молчан Александр Сергеевич	Экономика труда: учебник	Москва: Издательство "Магистр", 2017	ЭБС
Л1.3	Асалиев Асали Магомедалиевич, Вукович Галина Григорьевна	Экономика труда: Учебное пособие	Москва: ООО "Научно- издательский центр ИНФРА-М", 2018	ЭБС
Дополнительная литература				
	Авторы, составители	Заглавие	Издательство, год	Количество
Л2.1	Бычин Владимир Борисович, Шубенкова Евгения Валериевна	Организация и нормирование труда: Учебное пособие	Москва: ООО "Научно- издательский центр ИНФРА-М", 2018	ЭБС
Л2.2	Рябцева Ирина Федоровна, Кузьбожев Эдуард Николаевич	Производительность труда и техническая политика предприятия: Монография	Москва: ООО "Научно- издательский центр ИНФРА-М", 2018	ЭБС
Л2.3	Генкин Борис Михайлович	Методы повышения производительности и оплаты труда	Москва: ООО "Юридическое издательство Норма", 2018	ЭБС
Методические разработки				
	Авторы, составители	Заглавие	Издательство, год	Количество
Л3.1	Шлендер, П. Э., Смирнова, М. Е.	Практикум по экономике, организации и нормированию труда: учеб. пособие для студентов вузов, обучающихся по специальности 080104 "Экономика труда"	М.: Вуз. учеб., 2008	1
Л3.2	Иванова, О. Е.	Экономика труда (продвинутый уровень): методические указания для практических занятий и самостоятельной работы	Ростов н/Д.: Ростовский государственный строительный университет, 2015	ЭБС

ЛЗ.3		Руководство для преподавателей по организации и планированию различных видов занятий и самостоятельной работы обучающихся в Донском государственном техническом университете: метод. указания	Ростов н/Д.: ИЦ ДГТУ, 2018	ЭБС
<b>Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети "Интернет"</b>				
Э1	Российский информационный портал в области науки, технологии, медицины и образования, содержащий рефераты и полные тексты более 14 млн научных статей и публикаций - <a href="http://elibrary.ru/">http://elibrary.ru/</a>			
Э2	Портал электронного обучения ДГТУ - <a href="http://skif.donstu.ru/">http://skif.donstu.ru/</a>			
Э3	Электронно-библиотечная система IPR BOOKS - <a href="http://www.iprbookshop.ru">http://www.iprbookshop.ru</a>			
Э4	Международный научно-практический журнал "Экономика труда" - <a href="https://creativeconomy.ru">https://creativeconomy.ru</a>			