

Документ подписан простой электронной подписью

Информация о владельце:

ФИО: Степанов Павел Иванович

Должность: Руководитель НТИ НИЯУ МИФИ

Дата подписания: 23.02.2026 21:12:52

Уникальный программный ключ:

8c65c591e26b2d8e460927740c792622aa5b295

Министерство науки и высшего образования Российской Федерации
Федеральное государственное автономное образовательное учреждение
высшего образования
«Национальный исследовательский ядерный университет «МИФИ»

Новоуральский технологический институт –

филиал федерального государственного автономного образовательного учреждения
высшего образования «Национальный исследовательский ядерный университет
«МИФИ»

УТВЕРЖДЕНА

Ученым советом НТИ НИЯУ МИФИ

Протокол № 1 от 30.01.2024 г.

Рабочая программа учебной дисциплины "Экономика и социология труда"

Направление подготовки (специальность)	38.03.02 Менеджмент
Профиль подготовки (специализация)	Управление инвестиционными проектами
Квалификация (степень) выпускника	бакалавр
Форма обучения	очно-заочная

г. Новоуральск, 2024

Семестр	6
Трудоемкость, ЗЕТ	3
Трудоемкость, ч.	108
Аудиторные занятия, в т.ч.:	36
- лекции	18
- практические занятия	18
- лабораторные работы	
- курсовой проект (работа),	
Самостоятельная работа	45
Контроль	27
Форма итогового контроля	экзамен

СОДЕРЖАНИЕ

1 ЦЕЛИ ОСВОЕНИЯ УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ	4
2 МЕСТО УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ООП ВО	4
3 ФОРМИРУЕМЫЕ КОМПЕТЕНЦИИ И ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ОБУЧЕНИЯ.....	4
4 ВОСПИТАТЕЛЬНЫЙ ПОТЕНЦИАЛ ДИСЦИПЛИНЫ	4
5 СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ	5
6 ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ ТЕХНОЛОГИИ	9
7 ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ	9
8 УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ.....	10
9 МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ	10
10 УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ ДЛЯ СТУДЕНТОВ И ПРЕПОДАВАТЕЛЕЙ	11
ПРИЛОЖЕНИЕ А ОЦЕНОЧНЫЕ СРЕДСТВА	12

1 ЦЕЛИ ОСВОЕНИЯ УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ

Глобальной целью преподавания дисциплины «Финансовые рынки и институты» является приобретение студентами знаний и навыков анализа, оценки и регулирования различных ситуаций в сфере труда.

2 МЕСТО УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ООП ВО

В соответствии с Образовательной программой подготовки бакалавров «Управление инвестиционными проектами» по направлению 38.03.02 «Менеджмент» данная учебная дисциплина входит в обязательную часть общепрофессионального модуля.

Для успешного освоения дисциплины необходимы компетенции, формируемые в результате освоения дисциплин: «Организация, нормирование и оплата труда», «Экономика фирмы».

Изучение дисциплины необходимо для успешного освоения дисциплины «Бизнес-планирование».

3 ФОРМИРУЕМЫЕ КОМПЕТЕНЦИИ И ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ОБУЧЕНИЯ

Общепрофессиональные компетенции (ОПК)

Код и наименование компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенции
ОПК-1 Способен решать профессиональные задачи на основе знания (на промежуточном уровне) экономической, организационной и управленческой теории	З-ОПК-1 Знать: основы экономических, организационных и управленческих теорий в объеме, необходимом для успешной профессиональной деятельности У-ОПК-1 Уметь: осуществлять постановку профессиональных задач, используя категориальный аппарат экономической, организационной и управленческой наук В-ОПК-1 Владеть: методами получения и расчета основных экономических показателей

4 ВОСПИТАТЕЛЬНЫЙ ПОТЕНЦИАЛ ДИСЦИПЛИНЫ

Цели и задачи воспитания, воспитательный потенциал дисциплин

Направления/цели воспитания	Задачи воспитания (код)	Воспитательный потенциал дисциплин
Профессиональное и трудовое воспитание	формирование психологической готовности к профессиональной деятельности по избранной профессии (В15)	Использование воспитательного потенциала дисциплин общепрофессионального модуля для: - формирования устойчивого интереса к профессиональной деятельности, потребности в достижении результата, понимания функциональных обязанностей и задач избранной профессиональной деятельности, чувства профессиональной ответственности через выполнение учебных, в том числе практических заданий, требующих строгого соблюдения правил техники безопасности и инструкций по работе с оборудованием в рамках лабораторного практикума.

5 СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ

5.1 Структура учебной дисциплины

Название темы/раздела учебной дисциплины	Неделя семестра	Виды учебных занятий, и их трудоемкость (в часах)			Аттестация раздела (форма*, неделя)	Максимальный балл за раздел**	Индикаторы освоения компетенции
		Лекции	Практические занятия	Самостоятельная работа			
				Выполнение домашнего задания			
Раздел 1. Рынок труда	1-3	4	2	45	Выполненное домашнее задание	3-ОПК-1 У-ОПК-1 В-ОПК-1	
Раздел 2. Эффективность деятельности и качество жизни человека	4-12	6	12				
Раздел 3. Управление социальным развитием коллектива	13-18	8	4				
Итого по дисциплине	1-18	18	18				45
Экзамен				27			
					30 экзамен		
					100		

* – сокращенное наименование формы контроля

** – сумма максимальных баллов должна быть равна 100 за семестр, включая зачет и (или) экзамен

Сокращение наименований форм текущего контроля и аттестации разделов:

Обозначение	Полное наименование
Т	Тестирование
Реф	Реферат
КИ	Контроль по итогам
АКР	Аудиторная контрольная работа
ДЗ	Домашняя работа
З	Зачет
Э	Экзамен
Диф.з.	Дифференцированный зачет
КР	Курсовая работа

5.2 Содержание учебной дисциплины

5.2.1 Лекции

№	Темы и содержание занятий
Раздел 1. Рынок труда	
1	Тема 1. Труд как базовый социально-экономический процесс Социальная сущность труда: понятие, функции труда, формы проявления труда. Роль труда в развитии человека и общества. Предпринимательство как особая сфера трудовой деятельности. Понятие, сущность, аспекты, основные направления развития предпринимательской деятельности. Инновационная сфера и особенности предпринимательства в ней.
2	Тема 2. Рынок труда и управление занятостью в системе рыночного хозяйства Понятие трудовых ресурсов. Классификация населения. Экономически активное и экономически не активное население. Трудовой потенциал: понятие, количественная и качественная характеристика, виды.

	<p>Рынок труда: понятие, участники, сегментация рынка труда.</p> <p>Занятость населения: понятие, виды занятости, закон о занятости населения в РФ.</p> <p>Виды и типы безработицы. Методика расчета уровня безработицы. Естественный уровень безработицы и закон Оукена. Социальные последствия безработицы.</p> <p>Политика на рынках труда по улучшению занятости и снижению безработицы.</p>
Раздел 2. Эффективность деятельности и качество жизни человека	
3	<p>Тема 3. Эффективность труда и ее показатели</p> <p>Сущность и значение производительности труда. Показатели производительности труда: выработка и трудоемкость. Виды трудоемкости. Понятие живого и прошлого труда. Источники роста производительности труда: сущность и границы. Факторы и резервы роста производительности труда. Методы измерения производительности труда.</p>
4	<p>Тема 4. Доходы и организация оплаты труда в условиях рыночной экономики</p> <p>Структура доходов работающих. Номинальная и реальная заработная плата. Методика расчета индекса номинальной заработной платы. Структура компенсационного пакета: выплаты за квалификацию (основная оплата труда), выплаты за результат (переменная часть), выплаты за принадлежность (социальные выплаты или бенефиты).</p> <p>Доплаты и надбавки. Премии и компенсации.</p> <p>Тарифная система оплаты труда.</p> <p>Формы и системы оплаты труда на основе тарифной системы оплаты труда. Методики расчета простой повременной и повременно-премиальной систем, прямой индивидуальной и прямой бригадной сдельных систем, сдельно-премиальной системы, косвенной сдельной системы, сдельно-прогрессивной системы и аккордной системы.</p> <p>Бестарифная система оплаты труда: необходимость и методики расчета.</p> <p>Системы зарубежного формата, адаптированные к российским условиям: грейдинговая система оплаты труда и система стимулирования, основанная на концепции управления по целям (management business objects - МВО), по ключевым показателям эффективности (KPI) компании.</p> <p>Особенности организации зарплаты в условиях Уральского региона и предприятий Росатома.</p>
5	<p>Тема 5. Показатели качества жизни</p> <p>Понятие качества жизни. Эволюция представлений о показателях качества жизни. Индекс человеческого развития (ИРЧ): понятие; показатели, учитываемые при его расчете; методика расчета; значение ИРЧ и причины тормозящие его рост; классификация стран исходя из уровня ИРЧ, место России в этой классификации</p>
6	<p>Тема 6. Социальное развитие и показатели условий жизни населения РФ</p> <p>Прямые и косвенные показатели уровня жизни населения. Показатели уровня жизни населения, имеющие прямое отношение к организации оплаты труда и установлению МРОТ: продовольственная и потребительская корзины, прожиточный минимум, бюджет прожиточного минимума. Понятие этих показателей, методика расчета, значение, взаимосвязь с оплатой труда. Величина этих показателей по РФ и в Свердловской области</p> <p>Изменения в законе «О прожиточном минимуме в Российской Федерации» с 2021 г. Медианный доход. Отличие между средней и медианной заработной платой (доходом).</p>
Раздел 3. Управление социальным развитием коллектива	
7	<p>Тема 7. Социальная структура коллектива предприятия</p> <p>Понятие социальной структуры коллектива и социальной группы. Элементы социальной структуры: функционально-производственная структура; профессионально-квалификационная структура; демографическая структура;</p>

	национальная структура; социально-психологические группы. Задачи предприятия в связи с оптимизацией социальной структуры коллектива.
8	Тема 8. Отношение к труду и механизм его активации Мотивация трудовой деятельности, как совокупность внутренних побудительных сил и внешних побудительных сил. Побудительные силы: потребности, интересы, ценности, ценностные ориентации, установки, мотивы, идеалы, стимулы повышения трудовой активности работников. Механизм регулирования трудового поведения. Объективные и субъективные факторы, влияющие на формирование отношения человека к труду и его поведение. Объективные и субъективные показатели деятельности и социальной активности работника.
9	Тема 9. Трудовая адаптация Понятие, направления, аспекты и стадии трудовой адаптации. Условия успешности трудовой адаптации в организации. Управление трудовой адаптацией.
10	Тема 10. Стимулирование труда Понятие и функции стимулирования труда. Виды стимулов трудовой деятельности в зависимости от потребностей: материальные (денежные стимулы и не денежные стимулы) и нематериальные стимулы (социальные или статусные, моральные или символические, творческие, социально-психологические и организационные стимулы). Виды стимулов трудовой деятельности по степени направленности: поощряющие и блокирующие. Виды стимулов трудовой деятельности по степени охвата работников: индивидуальные и коллективные. Требования к организации стимулирования труда
11	Тема 11. Сплочение трудового коллектива Понятие внутриколлективной сплоченности. Типы первичных коллективов в зависимости от уровня сплоченности: сплоченные, расчлененные и разобщенные. Факторы сплочения трудового коллектива: общие и локальные (организационно-технические, экономические, общественно-организационные и социально-психологические факторы).
12	Тема 12. Трудовые перемещения Понятие и причины трудовых перемещений. Виды трудовых перемещений: по субъекту и по содержанию (профессионально-квалификационные перемещения; территориальные перемещения; отраслевые перемещения; внутриорганизационные или внутривозводские перемещения). Кадровый резерв: понятие, состав, методы подготовки и итог обучения. Виды карьеры: внутриорганизационная и межорганизационная; специализированная и неспециализированная; вертикальная, горизонтальная и ступенчатая; открытая и скрытая (латентная).
13	Тема 13. Основы и предпосылки социального партнерства Понятие и основные субъекты социального партнерства: наемные работники, работодатели (предприниматели) и правительство. История появления политики социального партнерства. Обязательными условиями сотрудничества субъектов социального партнерства. Основные слагаемые социального партнерства. Формирование системы социального партнерства в РФ. Российская трехсторонняя комиссия по регулированию социально-трудовых отношений.
14	Тема 14. Планирование социального развития на предприятии Комплексное социологическое исследование трудового коллектива, предшествующее социальному планированию. Виды планов. Структура плана социального развития коллектива: совершенствование социальной структуры коллектива; социальные факторы развития производства и повышения его экономической эффективности; улучшение условий труда и быта работников; воспитание дисциплины труда, развитие трудовой активности и творческой инициативы. Социальные паспорта предприятия. Специализированные социальные программы.

5.2.2 Практические занятия

Практические занятия проводятся в следующих формах:

- 1) аудиторный разбор решения задач по рассматриваемым темам;
- 2) выполнение практической работы на тему «Стимулирование труда. Нематериальное стимулирование», которая предполагает просмотр видеокейса, его обсуждение в малых группах и оформление результатов обсуждения в виде отчета по работе.

№ п/п	Тема/раздел учебной дисциплины	Содержание
1.	Тема 10 . Стимулирование труда	Просмотр видеокейса, обсуждение в малых группах
2.	Тема 2. Рынок труда и управление занятостью в системе рыночного хозяйства	Аудиторное решение задач
	Тема 3. Эффективность труда и ее показатели	
	Тема 4. Доходы и организация оплаты труда в условиях рыночной экономики	
	Тема 5. Показатели качества жизни	
	Тема 6. Социальное развитие и показатели условий жизни населения РФ	

5.2.3 Самостоятельная работа обучающихся

Самостоятельная работа студента по учебной дисциплине регламентируется «Положением об организации самостоятельной работы студентов в НТИ НИЯУ МИФИ».

№ п/п	Тема/раздел учебной дисциплины	Вид самостоятельной работы и ее содержание
1.	Раздел 1. Рынок труда	Выполнение домашнего задания <i>Рекомендуется использовать материалы лекций и пособий [1, 2, 3]</i>
	Раздел 2. Эффективность деятельности и качество жизни человека	
	Раздел 3. Управление социальным развитием коллектива	
2.	Раздел 1. Рынок труда	Подготовка к экзамену <i>Рекомендуется использовать материалы лекций и пособий [1, 2, 3]</i>
	Раздел 2. Эффективность деятельности и качество жизни человека	
	Раздел 3. Управление социальным развитием коллектива	

6 ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ ТЕХНОЛОГИИ

Рекомендации для преподавателя по использованию информационно-образовательных технологий содержатся в «Положении об организационных формах и технологиях образовательного процесса в НТИ НИЯУ МИФИ».

При реализации программы дисциплины используются различные образовательные технологии. Аудиторные занятия проводятся в форме лекций, практических занятий.

Для повышения уровня знаний студентов в течение семестра организуются консультации, во время которых:

- проводится объяснение непонятных для студентов разделов теоретического курса;
- проводятся консультации по выполнению домашнего задания;
- принимаются текущие задолженности и т.д.

Реализация компетентностного подхода предусматривает широкое использование в учебном процессе активных и интерактивных форм проведения занятий, предполагающих активную обратную связь между преподавателем и студентами.

В процессе изучения дисциплины используются интерактивные формы обучения при проведении практических занятий:

- работа в малых группах;
- дискуссии.

7 ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

Фонд оценочных средств по дисциплине обеспечивает проверку освоения планируемых результатов обучения (компетенций и их индикаторов) посредством мероприятий рубежного и промежуточного контроля по дисциплине.

Связь между формируемыми компетенциями и формами контроля их освоения представлена в таблице

Компетенция	Индикаторы освоения	Текущий контроль и аттестация разделов (форма, неделя)
ОПК-1 Способен решать профессиональные задачи на основе знания (на промежуточном уровне) экономической, организационной и управленческой теории	З-ОПК-1 Знать: основы экономических, организационных и управленческих теорий в объеме, необходимом для успешной профессиональной деятельности У-ОПК-1 Уметь: осуществлять постановку профессиональных задач, используя категориальный аппарат экономической, организационной и управленческой наук В-ОПК-1 Владеть: методами получения и расчета основных экономических показателей	Выполненное домашнее задание (12 – 18 неделя) Отчет по практической работе (15 неделя)

Средства текущего контроля и промежуточной аттестации по дисциплине представлены в ФОС. Шкала каждого контрольного мероприятия лежит в пределах от 0 до установленного максимального балла включительно. Итоговая аттестация по дисциплине оценивается по 100-балльной шкале и представляет собой сумму баллов, заработанных студентом при выполнении контрольных мероприятий. Полученные баллы переводятся в 5-балльную систему по следующей шкале:

Оценка по 5 бальной шкале	Зачет	Сумма баллов по дисциплине	Оценка (ECTS)	Градация
5 (отлично)	Зачтено	90-100	A	Отлично

4 (хорошо)		85-89	В	Очень хорошо
		75-84	С	Хорошо
		70-74	D	Удовлетворительно
65-69				
3 (удовлетворительно)		60-64	Е	Посредственно
2 (неудовлетворительно)		Не зачтено	Ниже 60	F

8 УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ

8.1 Перечень литературы, необходимой для освоения дисциплины

1. Экономика и социология труда: теория и практика : учебник и практикум для вузов / И. В. Кохова [и др.] ; под редакцией В. М. Масловой, М. В. Полевой. — 2-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2022. — 493 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-13232-8. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/488933>

2. Экономика и социология труда. В 2 ч. Часть 2 : учебник и практикум для вузов / О. В. Кучмаева [и др.] ; под общей редакцией О. В. Кучмаевой. — Москва : Издательство Юрайт, 2022. — 256 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-9916-9432-2. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/491777>

3. Экономика и социология труда. Практикум : учебное пособие для вузов / О. С. Осипова [и др.] ; под общей редакцией О. С. Осиповой. — Москва : Издательство Юрайт, 2022. — 401 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-05144-5. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/489450>

8.2 Учебно-методическое обеспечение дисциплины

1. Михайлова О.М. Учебно-методическое пособие. Краткий курс лекций по дисциплине «Экономика и социология труда» для студентов направления подготовки 38.03.02 «Менеджмент» (все формы обучения). – Новоуральск, НТИ НИЯУ МИФИ, 2020. - 29 с.

2. Михайлова О.М. Методическое пособие. Сборник практических заданий по дисциплине «Экономика и социология труда» для студентов направления подготовки 38.03.02 «Менеджмент» (все формы обучения). – Новоуральск, НТИ НИЯУ МИФИ, 2020. - 16 с.

3. Методические указания по выполнению лабораторной работы на тему «Стимулирование труда. Нематериальное стимулирование» по дисциплине «Экономика и социология труда» для студентов направления подготовки 38.03.02 «Менеджмент» (все формы обучения). – Новоуральск, НТИ НИЯУ МИФИ, 2020. - 12 с.

8.3 Перечень ресурсов информационно-коммуникационной сети «Интернет», необходимых для освоения дисциплины

Наименование ресурса	Электронный адрес ресурса
1) Официальный сайт НТИ НИЯУ МИФИ	http://nti.mephi.ru
2) ЭБС ЮРАЙТ	https://urait.ru

9 МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ

Учебная дисциплина обеспечена учебно-методической документацией и материалами. Её содержание представлено в локальной сети учебного заведения и находится в режиме свободного доступа для студентов. Доступ студентов для самостоятельной подготовки

осуществляется через компьютеры библиотеки и компьютерных классов НТИ НИЯУ МИФИ.

Материально-техническое обеспечение аудиторных занятий:

- 1) комплект электронных презентаций/слайдов,
- 2) аудитория, оснащенная презентационной техникой (проектор, экран, компьютер)

10 УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ ДЛЯ СТУДЕНТОВ И ПРЕПОДАВАТЕЛЕЙ

Вводная часть

Глобальная цель дисциплины сформировать у студентов теоретические и практические навыки работы в сфере управления трудовыми отношениями.

Основной упор на лекциях необходимо делать на понимание излагаемого материала и умения его использования при подготовке для сдачи экзамена, при выполнении домашнего задания и при выполнении самостоятельной работы.

Изучение учебной дисциплины включает: получение практических навыков в области управления трудом.

Для освоения учебной дисциплины специальных образовательных технологий не требуется, так как используются только: занятия лекционного типа; практические занятия. Специальное материально-техническое обеспечение не требуется. Лекционная часть курса обеспечивает получение необходимых знаний; практические занятия посвящены решению конкретных учебных задач с использованием индивидуальных средств организационно-экономических расчетов.

Методические указания к лекциям и практическим занятиям

Преподавателям на каждой лекции рекомендуется очень кратко повторять пройденный материал предыдущих лекций. При этом следует останавливаться на сложных для понимания студентами ключевых элементах дисциплины.

Студентам перед текущей лекцией (заранее) рекомендуется очень кратко повторять пройденный материал предыдущих лекций. При этом следует сосредоточить свое внимание на сложных для понимания ключевых элементах дисциплины.

Основной упор на изучаемых лекциях необходимо делать именно на понимание представленного материала и на умение его использовать при выполнении практических работ.

Изучение текущего материала рекомендуется проводить, опираясь на следующие пособия [1, 2, 3].

В рамках дисциплины предусмотрено проведение практических занятий, на которых учащиеся должны, используя представленный на лекциях материал, закрепить знания по изучаемой дисциплине. Практика показала, что следует быть готовым заранее к различным приемам вовлечения студентов в творческий процесс освоения учебного материала.

Методические указания к выполнению домашнего задания

В рамках дисциплины предусмотрено выполнение студентами домашнего задания по вариантам. При выполнении домашнего задания студент должен использовать методическое пособие:

1. Михайлова О.М. Методическое пособие. Сборник практических заданий по дисциплине «Экономика и социология труда» для студентов направления подготовки 38.03.02 «Менеджмент» (все формы обучения). – Новоуральск, НТИ НИЯУ МИФИ, 2022. - 16 с.

ПРИЛОЖЕНИЕ А ОЦЕНОЧНЫЕ СРЕДСТВА

1. Вопросы для подготовки к промежуточной аттестации

1. Социальная сущность труда: понятие, функции труда, формы проявления труда. Роль труда в развитии человека и общества.
2. Предпринимательство как особая сфера трудовой деятельности. Понятие, сущность, аспекты, основные направления развития предпринимательской деятельности. Инновационная сфера и особенности предпринимательства в ней.
3. Понятие трудовых ресурсов. Классификация населения. Экономически активное и экономически не активное население.
4. Трудовой потенциал: понятие, количественная и качественная характеристика, виды.
5. Рынок труда: понятие, участники, сегментация рынка труда.
6. Занятость населения: понятие, виды занятости, закон о занятости населения в РФ.
7. Виды и типы безработицы. Методика расчета уровня безработицы. Естественный уровень безработицы и закон Оукена. Социальные последствия безработицы. Политика на рынках труда по улучшению занятости и снижению безработицы.
8. Сущность и значение производительности труда. Показатели производительности труда: выработка и трудоемкость. Виды трудоемкости.
9. Источники роста производительности труда: сущность и границы.
10. Факторы и резервы роста производительности труда.
11. Методы измерения производительности труда.
12. Структура доходов работающих.
13. Номинальная и реальная заработная плата. Методика расчета индекса номинальной заработной платы.
13. Структура компенсационного пакета: выплаты за квалификацию (основная оплата труда), выплаты за результат (переменная часть), выплаты за принадлежность (социальные выплаты или бенефиты).
14. Доплаты и надбавки. Премии и компенсации.
15. Тарифная система оплаты труда.
16. Классификация форм и систем оплаты труда на основе тарифной системы оплаты труда.
17. Методика расчета простой повременной и повременно-премиальной систем.
18. Методика расчета прямой индивидуальной и прямой бригадной сдельных систем.
19. Методика расчета сдельно-премиальной системы.
20. Методика расчета косвенной сдельной системы.
21. Методика расчета сдельно-прогрессивной системы.
22. Методика расчета аккордной системы.
23. Бестарифная система оплаты труда: необходимость и методики расчета.
24. Грейдинговая система оплаты труда.
25. Система стимулирования, основанная на концепции управления по целям (management business objects - МВО), по ключевым показателям эффективности (КРІ) компании.
26. Прямые и косвенные показатели уровня жизни населения.
27. Показатели уровня жизни населения, имеющие прямое отношение к организации оплаты труда и установлению МРОТ: продовольственная и потребительская корзины, прожиточный минимум, бюджет прожиточного минимума. Понятие этих показателей, методика расчета, значение, взаимосвязь с оплатой труда.
28. Индекс человеческого развития (ИЧР).

29. Понятие социальной структуры коллектива и социальной группы. Элементы социальной структуры. Задачи предприятия в связи с оптимизацией социальной структуры коллектива.
30. Мотивация трудовой деятельности, как совокупность внутренних побудительных сил и внешних побудительных сил. Побудительные силы: потребности, интересы, ценности, ценностные ориентации, установки, мотивы, идеалы, стимулы повышения трудовой активности работников.
31. Трудовая адаптация: понятие, направления, аспекты и стадии трудовой адаптации. Условия успешности трудовой адаптации в организации. Управление трудовой адаптацией.
32. Стимулирование труда: понятие и функции стимулирования труда. Виды стимулов трудовой деятельности. Требования к организации стимулирования труда
33. Сплочение трудового коллектива: понятие внутриколлективной сплоченности. Типы первичных коллективов в зависимости от уровня сплоченности: сплоченные, расчлененные и разобщенные. Факторы сплочения трудового коллектива.
34. Трудовые перемещения: понятие и причины трудовых перемещений. Виды трудовых перемещений.
35. Кадровый резерв: понятие, состав, методы подготовки и итог обучения.
36. Виды карьеры.
37. Основы и предпосылки социального партнерства
38. Планирование социального развития на предприятии

2. Оценочные материалы для проведения текущего контроля

Контрольная работа № 1 по темам «Рынок труда», «Эффективность труда»

*Максимальная стоимость с 1 по 5 задание - 4 балла, 6 задания – 2 балла.
Максимальный рейтинг за контрольную работу 22 балла.*

Вариант № 1

Задание 1. В цехе выпущено 520 тыс. тонн простого суперфосфата. Общая численность рабочих занятых производством суперфосфата 64 человека. Среднее количество часов, отработанных одним рабочим – 1790 ч. Определите выработку суперфосфата за 1 человеко-час, используя натуральный метод и трудоемкость производства 1 т суперфосфата.

Задание 2. Определите технологическую трудоемкость, если трудоемкость обслуживания 0,2 чел-ч, трудоемкость управления 0,1 чел-ч, полная трудоемкость 0,8 чел-ч.

Задание 3. Определить на сколько процентов выросла выработка, если трудоемкость изделия снизилась на 8,5%.

Задание 4. Определите по методике МОТ уровень безработицы, если число не занятых трудовой деятельностью граждан, зарегистрированных в службе занятости в качестве ищущих работу составляет 1,1 млн.человек, а число занятых в народном хозяйстве – 15 млн.человек.

Задание 5. Определить объём выпуска продукции и выработку, используя условно-натуральный метод. Численность рабочих 5 человек.

Таблица – Данные для расчета

Изделия	Количество выпущенных изделий,	Трудозатраты на 1 изделие, нормо-часы
---------	--------------------------------	---------------------------------------

	штуки	
№ 1	300	12
№ 2	200	8
№ 3	120	20
№ 4	210	4

Задание 6. К какой категории согласно системе классификации МОТ можно отнести:

- неработающих пенсионеров;
- индивидуальных предпринимателей;
- лиц проходящих срочную службу в рядах Вооруженных сил;
- работников машиностроительного предприятия.

Вариант № 2

Задание 1. В цехе выпущено 4,5 тыс. тонн кремнефтористого натрия. Общая численность рабочих занятых производством натрия 34 человека. Среднее количество часов, отработанных одним рабочим – 1790 ч. Определите выработку кремнефтористого натрия за 1 человеко-час, используя натуральный метод и трудоемкость производства 1 т кремнефтористого натрия.

Задание 2. Определите полную трудоемкость, если трудоемкость управления 0,4 чел-ч, а производственная трудоемкость 1,1 чел-ч.

Задание 3. Определить на сколько процентов снизилась трудоемкость, если выработка выросла на 10%.

Задание 4. Определите по методике МОТ уровень безработицы, если число не занятых трудовой деятельностью граждан, зарегистрированных в службе занятости в качестве ищущих работу составляет 4,3 тыс.человек, а число занятых в народном хозяйстве –100 тыс.человек.

Задание 5. Определить объём выпуска продукции и выработку, используя трудовой метод. Численность рабочих 9 человек.

Таблица – Данные для расчета

Изделия	Количество выпущенных изделий, штуки	Норма времени на 1 изделие, нормо-часы
№ 1	400	1,3
№ 2	250	1,6
№ 3	300	2,0
№ 4	100	2,8

Задание 6. Потерявший работу из-за спада в экономике попадает в категорию безработных, охваченных:

- фрикционной формой безработицы;
- структурной формой безработицы;
- циклической формой безработицы;
- верного ответа нет.

Выберите правильный ответ.

Вариант № 3

Задание 1. На участке изготовлено 800 единиц изделия «А». Общая численность рабочих занятых изготовлением изделия «А» - 10 человек. Среднее количество часов, отработанных одним рабочим – 150 ч. Определите выработку изделий «А» за 1 человеко-час, используя натуральный метод и трудоемкость производства 1 единицы изделия «А».

Задание 2. Определите трудоемкость обслуживания, если производственная трудоемкость 2 чел-ч, а технологическая трудоемкость 1,1 чел-ч.

Задание 3. Определить на сколько процентов выросла выработка, если трудоемкость изделия снизилась на 28,5%.

Задание 4. Определите по методике МОТ уровень безработицы, если число не занятых трудовой деятельностью граждан, зарегистрированных в службе занятости в качестве ищущих работу составляет 220 тыс.человек, а число занятых в народном хозяйстве – 3,1 млн.человек.

Задание 5. Определить объём выпуска продукции и выработку, используя условно-натуральный метод. Численность рабочих 15 человек.

Таблица – Данные для расчета

Изделия	Количество выпущенных изделий, штуки	Трудозатраты на 1 изделие, нормо-часы
№ 1	410	18
№ 2	400	6
№ 3	350	12
№ 4	200	30

Задание 6. Как вы считаете, какие виды безработицы относятся к вынужденной безработице, а какие к добровольной? Почему?

Вариант № 4

Задание 1. Общий объем услуг транспортного цеха составил 85500 ткм (тонно-километров). Общая численность рабочих транспортного цеха 25 человек. Среднее количество часов, отработанных одним рабочим – 684 ч. Определите выработку тонно-километров за 1 человеко-час, используя натуральный метод и трудоемкость 1 тонно-километра.

Задание 2. Определите трудоемкость управления, если трудоемкость обслуживания 0,1 чел-ч, технологическая трудоемкость 0,7 чел-ч, полная трудоемкость 1,3 чел-ч.

Задание 3. Определить на сколько процентов снизилась трудоемкость, если выработка выросла на 25%.

Задание 4. Определите по методике МОТ уровень безработицы, если число не занятых трудовой деятельностью граждан, зарегистрированных в службе занятости в качестве ищущих работу составляет 250 тыс.человек, а число занятых в народном хозяйстве – 5,1 млн.человек.

Задание 5. Определить объём выпуска продукции и выработку, используя трудовой метод. Численность рабочих 16 человек.

Таблица – Данные для расчета

Изделия	Количество выпущенных изделий, штуки	Норма времени на 1 изделие, нормо-часы
№ 1	800	1,1
№ 2	700	0,4
№ 3	650	1,2
№ 4	720	0,6

Задание 6. К какой категории согласно системе классификации МОТ можно отнести:

- работающих пенсионеров;
- лиц трудоспособного возраста занятых уходом за детьми;
- студентов очных отделений ВУЗов;
- лиц занятых индивидуальной трудовой деятельностью.

Вариант № 5

Задание 1. В цехе выпущено 5,5 тыс. тонн кремнефтористого натрия. Общая численность рабочих занятых производством натрия 40 человек. Среднее количество часов, отработанных одним рабочим – 1790 ч. Определите выработку кремнефтористого натрия за 1 человеко-час, используя натуральный метод и трудоемкость производства 1 т кремнефтористого натрия.

Задание 2. Определите трудоемкость обслуживания, если полная трудоемкость 4 чел-ч, трудоемкость управления 0,5 чел-ч, технологическая трудоемкость 2 чел-ч.

Задание 3. Определить на сколько процентов выросла выработка, если трудоемкость изделия снизилась на 25,5%.

Задание 4. Определите по методике МОТ уровень безработицы, если число не занятых трудовой деятельностью граждан, зарегистрированных в службе занятости в качестве ищущих работу составляет 2,2 млн.человек, а число занятых в народном хозяйстве – 23 млн.человек.

Задание 5. Определить объём выпуска продукции и выработку, используя условно-натуральный метод. Численность рабочих 17 человек.

Таблица – Данные для расчета

Изделия	Количество выпущенных изделий, штуки	Трудозатраты на 1 изделие, нормо-часы
№ 1	700	7
№ 2	200	14
№ 3	500	21
№ 4	400	14

Задание 6. Потерявший работу, в результате замены на предприятии оборудования с ручным управлением на оборудование с автоматическим управлением, попадает в категорию безработных, охваченных:

- фрикционной формой безработицы;
- структурной формой безработицы;
- циклической формой безработицы;
- верного ответа нет.

Выберите правильный ответ.

Вариант № 6

Задание 1. На участке изготовлено 900 единиц изделия «А». Общая численность рабочих занятых изготовлением изделия «А» - 10 человек. Среднее количество часов, отработанных одним рабочим – 160 ч. Определите выработку изделий «А» за 1 человеко-час, используя натуральный метод и трудоемкость производства 1 единицы изделия «А».

Задание 2. Определите производственную трудоемкость, если технологическая трудоемкость 0,3 чел-ч, а трудоемкость обслуживания 0,1 чел-ч.

Задание 3. Определить на сколько процентов снизилась трудоемкость, если выработка выросла на 20%.

Задание 4. Определите по методике МОТ уровень безработицы, если число не занятых трудовой деятельностью граждан, зарегистрированных в службе занятости в качестве ищущих работу составляет 900 человек, а число занятых в народном хозяйстве – 20 тыс. человек.

Задание 5. Определить объем выпуска продукции и выработку, используя трудовой метод. Численность рабочих 18 человек.

Таблица – Данные для расчета

Изделия	Количество выпущенных изделий, штуки	Норма времени на 1 изделие, нормо-часы
№ 1	300	2,5
№ 2	210	2,0
№ 3	350	2,6
№ 4	200	1,4

Задание 6. К какой категории согласно системе классификации МОТ можно отнести:

- а) работников дома культуры;
- б) студентов заочных отделений ВУЗов;
- в) фермеров;
- г) нетрудоспособных инвалидов 1 и 2 групп.

Вариант № 7

Задание 1. Общий объем услуг транспортного цеха составил 76 000 ткм (тонно-километров). Общая численность рабочих транспортного цеха 20 человек. Среднее количество часов, отработанных одним рабочим – 685 ч. Определите выработку тонно-километров за 1 человеко-час, используя натуральный метод и трудоемкость 1 тонно-километра.

Задание 2. Определите технологическую трудоемкость, если трудоемкость обслуживания 0,8 чел-ч, трудоемкость управления 0,5 чел-ч, полная трудоемкость 3,4 чел-ч.

Задание 3. Определить на сколько процентов выросла выработка, если трудоемкость

изделия снизилась на 30%.

Задание 4. Определите по методике МОТ уровень безработицы, если число не занятых трудовой деятельностью граждан, зарегистрированных в службе занятости в качестве ищущих работу составляет 300 тыс.человек, а число занятых в народном хозяйстве – 5,4 млн.человек.

Задание 5. Определить объём выпуска продукции и выработку, используя условно-натуральный метод. Численность рабочих 20 человек.

Таблица – Данные для расчета

Изделия	Количество выпущенных изделий, штуки	Трудозатраты на 1 изделие, нормо-часы
№ 1	320	18
№ 2	600	12
№ 3	520	3
№ 4	500	9

Задание 6. Уволившийся по собственному желанию работник, ищущий более подходящее для себя место работы, попадает в категорию безработных, охваченных:

- а) фрикционной формой безработицы;
- б) структурной формой безработицы;
- в) циклической формой безработицы;
- г) верного ответа нет.

Выберите правильный ответ.

Вариант № 8

Задание 1. В цехе выпущено 500 тыс. тонн простого суперфосфата. Общая численность рабочих занятых производством суперфосфата 60 человек. Среднее количество часов, отработанных одним рабочим – 1790 ч. Определите выработку суперфосфата за 1 человеко-час, используя натуральный метод и трудоемкость производства 1 т суперфосфата..

Задание 2. Определите производственную трудоемкость, если полная трудоемкость 12 чел-ч, а трудоемкость управления 3 чел-ч.

Задание 3. Определить на сколько процентов снизилась трудоемкость, если выработка выросла на 15%.

Задание 4. Определите по методике МОТ уровень безработицы, если число не занятых трудовой деятельностью граждан, зарегистрированных в службе занятости в качестве ищущих работу составляет 120 тыс.человек, а число занятых в народном хозяйстве – 3,3 млн.человек.

Задание 5. Определить объём выпуска продукции и выработку, используя трудовой метод. Численность рабочих 17 человек.

Таблица – Данные для расчета

Изделия	Количество выпущенных изделий, штуки	Норма времени на 1 изделие, нормо-часы
№ 1	1100	0,6
№ 2	900	1,4

№ 3	400	0,5
№ 4	500	1,2

Задание 6. Как вы считаете, какие виды безработицы относятся к вынужденной безработице, а какие к добровольной? Почему?

Таблица 10 – Ответы на контрольную работу № 1

№ варианта	Задача 1	Задача 2	Задача 3	Задача 4	Задача 5	Задача 6
1	V = 4 т Tr = 0,2 ч-ч	0,5 чел-ч	7,8 %	6,83 %	422 усл.шт	ЭАН - б); г) Эк.неакт. – а); в)
2	V = 0,07 т Tr = 13,5 ч-ч	1,5 чел-ч	9,1 %	4,12 %	200 н-ч	в
3	V = 0,53 изд. Tr = 1,87 ч-ч	0,9 чел-ч	39,9 %	6,63 %	222 усл.шт	Вынужденная: структурная и циклическая Добровольная: фрикционная
4	V = 5 ткм Tr = 0,2 ч-ч	0,5 чел-ч	20 %	4,67 %	148,25 н-ч	ЭАН - а); г) Эк.неакт. – б); в)
5	V = 7,68 т Tr = 0,13 ч-ч	1,5 чел-ч	34,2 %	8,73 %	200 усл.шт	б
6	V = 0,6 изд. Tr = 1,7 ч-ч	0,4 чел-ч	16,6 %	4,31 %	131,1 н-ч	ЭАН - а); в) Эк.неакт. – б); г)
7	V = 5,5 ткм Tr = 0,18 ч-ч	2,1 чел-ч	42,9 %	5 %	317 усл.шт	а
8	V = 4,66 т Tr = 0,22 ч-ч	9 чел-ч	13,04 %	3,5 %	160 н-ч	Вынужденная: структурная и циклическая Добровольная: фрикционная

Контрольная работа № 2
по теме «Доходы и организация оплаты труда»

*Максимальная стоимость 1 задания - 3 балла, со 2 по 5 задание – 5 баллов.
Максимальный рейтинг за контрольную работу 23 балла.*

Вариант № 1

Задание 1. Денежные доходы увеличились в среднем в 1,5 раза, а индекс потребительских цен составил 1,2. Найти индекс реального дохода.

Задание 2. Рабочий выполняет работы по 3 разряду. Минимальная зарплата составляет 76 д.ед., нормативное количество часов в месяц 168,2 ч. Тарифный коэффициент 3 разряда 1,69. Рабочий отработал за месяц 168 ч. Определите общий заработок рабочего, если его труд

оплачивается по повременно-премиальной системе, а размер премии составил 75% от основного заработка.

Задание 3. Рабочий 5 разряда изготовил за месяц 1500 шт. деталей. Тарифная ставка I разряда – 1,5 д.ед. Тарифный коэффициент 5 разряда 2,16. Норма времени на изготовление 1 детали – 0,4 ч. Была получена экономия на постоянных расходах, которая составила 13% от основного заработка рабочего, за счет увеличения объема производства на 10% по сравнению с нормой. На премию решено израсходовать 80% полученной экономии. Рассчитайте размер премии, приходящийся на каждый процент роста объема производства.

Задание 4. Рабочий заработал по прямым сдельным расценкам 730 д.ед., из них 300 д.ед. – за работу, оплачиваемую по сдельно-прогрессивной системе, выполнив месячную норму выработки на 110%. Определите общий размер заработка рабочего, если исходная норма соответствует уровню выполнения норм выработки на 104%, а сдельные расценки увеличиваются на 60%.

Задание 5. На предприятии используется бестарифная система оплаты труда. Фонд оплаты труда за месяц бригады из 5 человек составил 35000 рублей.

Таблица 1 - Исходные данные для расчета

ФИО	Квалификационная группа	Количество отработанных человеко-часов	КТУ
Петров А.С.	7	120,4	0,8
Савельев Г.А.	8	170,5	0,95
Васильев С.Г.	9	180,5	1,06
Семенов Р.М.	6	180,5	1,08
Кузнецов Н.А.	8	180,5	1,1

Таблица 2 – Система квалификационных уровней на предприятии

Квалификационная группа	Квалификационный балл
1 Руководитель предприятия	4,5
2 Главный инженер	4,0
3 Заместитель директора	3,6
4 Руководители подразделений	3,25
5 Ведущие специалисты	2,65
6 Специалисты и рабочие высших квалификаций	2,5
7 Специалисты второй категории и квалифицированные рабочие	2,1
8 Специалисты третьей категории и квалифицированные рабочие	1,7
9 Специалисты и рабочие	1,3
10 Неквалифицированные рабочие	1,0

Рассчитать фактическую величину заработной платы каждого работника.

Вариант № 2

Задание 1. Денежные доходы увеличились в среднем в 1,4 раза, а индекс потребительских цен составил 1,6. Найти индекс реального дохода.

Задание 2. Рабочий выполняет работы по 5 разряду. Минимальная зарплата составляет 63 д.ед., нормативное количество часов в месяц 168,2 ч. Тарифный коэффициент 5 разряда 2,16. Рабочий отработал за месяц 176 ч. Определите общий заработок рабочего, если его труд оплачивается по повременно-премиальной системе, а размер премии составил 89% от основного заработка.

Задание 3. Рабочий-инструментальщик 7 разряда изготовил за месяц 1000 шт. изделий. Тарифная ставка I разряда – 1,3 д.ед. Тарифный коэффициент 7 разряда 2,76. Норма выработки 1,2 шт. в час. Была получена экономия на постоянных расходах, которая составила 20% от основного заработка рабочего, за счет увеличения объема производства на 15% по сравнению с нормой. На премию решено израсходовать 75% полученной экономии. Рассчитайте размер премии, приходящийся на каждый процент роста объема производства.

Задание 4. Рабочий заработал по прямым сдельным расценкам 1000 д.ед., из них 600 д.ед. – за работу, оплачиваемую по сдельно-прогрессивной системе, выполнив месячную норму выработки на 125%. Определите общий размер заработка рабочего, если исходная норма соответствует уровню выполнения норм выработки на 107%, а сдельные расценки увеличиваются на 55%.

Задание 5. На предприятии используется бестарифная система оплаты труда. Фонд оплаты труда за месяц работников планово-экономического бюро составил 50000 рублей.

Таблица 1 - Исходные данные для расчета

ФИО	Квалификационная группа	Количество отработанных человеко-часов	КТУ
Иванова М.Г.	6	180,2	1,1
Горова Л.И.	7	170,3	0,9
Ракитина А.А.	7	180,2	1,1
Сорокин С.А.	7	140,6	0,8
Бородин О.А.	8	180,2	1,09

Таблица 2 – Система квалификационных уровней на предприятии

Квалификационная группа	Квалификационный балл
1 Руководитель предприятия	4,5
2 Главный инженер	4,0
3 Заместитель директора	3,6
4 Руководители подразделений	3,25
5 Ведущие специалисты	2,65
6 Специалисты и рабочие высших квалификаций	2,5
7 Специалисты второй категории и квалифицированные рабочие	2,1
8 Специалисты третьей категории и квалифицированные рабочие	1,7
9 Специалисты и рабочие	1,3
10 Неквалифицированные рабочие	1,0

Рассчитать фактическую величину заработной платы каждого работника.

Вариант № 3

Задание 1. Денежные доходы увеличились в среднем в 1,7 раза, а индекс потребительских цен составил 1,4. Найти индекс реального дохода.

Задание 2. Рабочий выполняет работы по 6 разряду. Минимальная зарплата составляет 86 д.ед., нормативное количество часов в месяц 168,2 ч. Тарифный коэффициент 6 разряда 2,44. Рабочий отработал за месяц 170 ч. Определите общий заработок рабочего, если его труд оплачивается по повременно-премиальной системе, а размер премии составил 80% от основного заработка.

Задание 3. Рабочий 3 разряда за месяц собрал 1760 корпусов. Тарифная ставка I разряда – 1,1 д.ед. Тарифный коэффициент 3 разряда 1,69. Норма времени на сборку 1 корпуса – 0,2 ч. Была получена экономия на постоянных расходах, которая составила 30% от основного заработка рабочего, за счет увеличения объема производства на 20% по сравнению с нормой. На премию решено израсходовать 90% полученной экономии. Рассчитайте размер премии, приходящийся на каждый процент роста объема производства.

Задание 4. Рабочий заработал по прямым сдельным расценкам 1200 д.ед., из них 1000 д.ед. – за работу, оплачиваемую по сдельно-прогрессивной системе, выполнив месячную норму выработки на 130%. Определите общий размер заработка рабочего, если исходная норма соответствует уровню выполнения норм выработки на 106%, а сдельные расценки увеличиваются на 65%.

Задание 5. На предприятии используется бестарифная система оплаты труда. Фонд оплаты труда за месяц бригады из 5 человек составил 35000 рублей.

Таблица 1 - Исходные данные для расчета

ФИО	Квалификационная группа	Количество отработанных человеко-часов	КТУ
Петров А.С.	7	120,4	0,8
Савельев Г.А.	8	170,5	0,95
Васильев С.Г.	9	180,5	1,06
Семенов Р.М.	6	180,5	1,08
Кузнецов Н.А.	8	180,5	1,1

Таблица 2 – Система квалификационных уровней на предприятии

Квалификационная группа	Квалификационный балл
1 Руководитель предприятия	4,5
2 Главный инженер	4,0
3 Заместитель директора	3,6
4 Руководители подразделений	3,25
5 Ведущие специалисты	2,65
6 Специалисты и рабочие высших квалификаций	2,5
7 Специалисты второй категории и квалифицированные рабочие	2,1
8 Специалисты третьей категории и квалифицированные рабочие	1,7
9 Специалисты и рабочие	1,3

10 Неквалифицированные рабочие	1,0
--------------------------------	-----

Рассчитать фактическую величину заработной платы каждого работника.

Вариант № 4

Задание 1. Денежные доходы увеличились в среднем в 1,3 раза, а индекс потребительских цен составил 1,5. Найти индекс реального дохода.

Задание 2. Рабочий выполняет работы по 7 разряду. Минимальная зарплата составляет 68 д.ед., нормативное количество часов в месяц 168,2 ч. Тарифный коэффициент 7 разряда 2,76. Рабочий отработал за месяц 175 ч. Определите общий заработок рабочего, если его труд оплачивается по повременно-премиальной системе, а размер премии составил 88% от основного заработка.

Задание 3. Рабочий 4 разряда работает на машине для дробления суперфосфата. За месяц объем выполненных им работ составил 4000 т. Тарифная ставка I разряда – 2 д.ед. Тарифный коэффициент 4 разряда 1,91. Норма выработки – 2 т в час. Была получена экономия на постоянных расходах, которая составила 10% от основного заработка рабочего, за счет увеличения объема производства на 8% по сравнению с нормой. На премию решено израсходовать 88% полученной экономии. Рассчитайте размер премии, приходящийся на каждый процент роста объема производства.

Задание 4. Рабочий заработал по прямым сдельным расценкам 1500 д.ед., из них 800 д.ед. – за работу, оплачиваемую по сдельно-прогрессивной системе, выполнив месячную норму выработки на 120%. Определите общий размер заработка рабочего, если исходная норма соответствует уровню выполнения норм выработки на 102%, а сдельные расценки увеличиваются на 40%.

Задание 5. На предприятии используется бестарифная система оплаты труда. Фонд оплаты труда за месяц работников планово-экономического бюро составил 50000 рублей.

Таблица 1 - Исходные данные для расчета

ФИО	Квалификационная группа	Количество отработанных человеко-часов	КТУ
Иванова М.Г.	6	180,2	1,1
Говорова Л.И.	7	170,3	0,9
Ракитина А.А.	7	180,2	1,1
Сорокин С.А.	7	140,6	0,8
Бородина О.А.	8	180,2	1,09

Таблица 2 – Система квалификационных уровней на предприятии

Квалификационная группа	Квалификационный балл
1 Руководитель предприятия	4,5
2 Главный инженер	4,0
3 Заместитель директора	3,6
4 Руководители подразделений	3,25
5 Ведущие специалисты	2,65
6 Специалисты и рабочие высших квалификаций	2,5

7 Специалисты второй категории и квалифицированные рабочие	2,1
8 Специалисты третьей категории и квалифицированные рабочие	1,7
9 Специалисты и рабочие	1,3
10 Неквалифицированные рабочие	1,0

Рассчитать фактическую величину заработной платы каждого работника.

Вариант № 5

Задание 1. Денежные доходы увеличились в среднем в 1,6 раза, а индекс потребительских цен составил 1,2. Найти индекс реального дохода.

Задание 2. Рабочий выполняет работы по 3 разряду. Минимальная зарплата составляет 78 д.ед., отработал за месяц 169 ч. Определите общий заработок рабочего, если его труд оплачивается по повременно-премиальной системе, а размер премии составил 91% от основного заработка.

Задание 3. Рабочий 5 разряда изготовил за месяц 1320 шт. деталей. Тарифная ставка I разряда – 1,2 д.ед. Тарифный коэффициент 5 разряда 2,16. Норма времени на изготовление 1 детали – 0,4 ч. Была получена экономия на постоянных расходах, которая составила 15% от основного заработка рабочего, за счет увеличения объема производства на 22% по сравнению с нормой. На премию решено израсходовать 74% полученной экономии. Рассчитайте размер премии, приходящийся на каждый процент роста объема производства.

Задание 4. Рабочий заработал по прямым сдельным расценкам 900 д.ед., из них 400 д.ед. – за работу, оплачиваемую по сдельно-прогрессивной системе, выполнив месячную норму выработки на 111%. Определите общий размер заработка рабочего, если исходная норма соответствует уровню выполнения норм выработки на 102%, а сдельные расценки увеличиваются на 60%.

Задание 5. На предприятии используется бестарифная система оплаты труда. Фонд оплаты труда за месяц бригады из 5 человек составил 35000 рублей.

Таблица 1 - Исходные данные для расчета

ФИО	Квалификационная группа	Количество отработанных человеко-часов	КТУ
Петров А.С.	7	120,4	0,8
Савельев Г.А.	8	170,5	0,95
Васильев С.Г.	9	180,5	1,06
Семенов Р.М.	6	180,5	1,08
Кузнецов Н.А.	8	180,5	1,1

Таблица 2 – Система квалификационных уровней на предприятии

Квалификационная группа	Квалификационный балл
1 Руководитель предприятия	4,5
2 Главный инженер	4,0
3 Заместитель директора	3,6
4 Руководители подразделений	3,25

5 Ведущие специалисты	2,65
6 Специалисты и рабочие высших квалификаций	2,5
7 Специалисты второй категории и квалифицированные рабочие	2,1
8 Специалисты третьей категории и квалифицированные рабочие	1,7
9 Специалисты и рабочие	1,3
10 Неквалифицированные рабочие	1,0

Рассчитать фактическую величину заработной платы каждого работника.

Вариант № 6

Задание 1. Денежные доходы увеличились в среднем в 1,3 раза, а индекс потребительских цен составил 1,4. Найти индекс реального дохода.

Задание 2. Рабочий выполняет работы по 5 разряду. Минимальная зарплата составляет 65 д.ед., нормативное количество часов в месяц 168,2 ч. Тарифный коэффициент 5 разряда 2,16. Рабочий отработал за месяц 178 ч. Определите общий заработок рабочего, если его труд оплачивается по повременно-премиальной системе, а размер премии составил 93% от основного заработка.

Задание 3. Рабочий-инструментальщик 7 разряда изготовил за месяц 320 шт. изделий. Тарифная ставка I разряда – 1,8 д.ед. Тарифный коэффициент 7 разряда 2,76. Норма выработки 1,2 шт. в час. Была получена экономия на постоянных расходах, которая составила 18% от основного заработка рабочего, за счет увеличения объема производства на 12% по сравнению с нормой. На премию решено израсходовать 92% полученной экономии. Рассчитайте размер премии, приходящийся на каждый процент роста объема производства.

Задание 4. Рабочий заработал по прямым сдельным расценкам 1250 д.ед., из них 600 д.ед. – за работу, оплачиваемую по сдельно-прогрессивной системе, выполнив месячную норму выработки на 128%. Определите общий размер заработка рабочего, если исходная норма соответствует уровню выполнения норм выработки на 107%, а сдельные расценки увеличиваются на 57%.

Задание 5. На предприятии используется бестарифная система оплаты труда. Фонд оплаты труда за месяц работников планово-экономического бюро составил 50000 рублей.

Таблица 1 - Исходные данные для расчета

ФИО	Квалификационная группа	Количество отработанных человеко-часов	КТУ
Иванова М.Г.	6	180,2	1,1
Говорова Л.И.	7	170,3	0,9
Ракитина А.А.	7	180,2	1,1
Сорокин С.А.	7	140,6	0,8
Бородина О.А.	8	180,2	1,09

Таблица 2 – Система квалификационных уровней на предприятии

Квалификационная группа	Квалификационный балл
1 Руководитель предприятия	4,5

2 Главный инженер	4,0
3 Заместитель директора	3,6
4 Руководители подразделений	3,25
5 Ведущие специалисты	2,65
6 Специалисты и рабочие высших квалификаций	2,5
7 Специалисты второй категории и квалифицированные рабочие	2,1
8 Специалисты третьей категории и квалифицированные рабочие	1,7
9 Специалисты и рабочие	1,3
10 Неквалифицированные рабочие	1,0

Рассчитать фактическую величину заработной платы каждого работника.

Вариант № 7

Задание 1. Денежные доходы увеличились в среднем в 1,7 раза, а индекс потребительских цен составил 1,5. Найти индекс реального дохода.

Задание 2. Рабочий выполняет работы по 6 разряду. Минимальная зарплата составляет 79 д.ед., нормативное количество часов в месяц 168,2 ч. Тарифный коэффициент 6 разряда 2,44. Рабочий отработал за месяц 171 ч. Определите общий заработок рабочего, если его труд оплачивается по повременно-премиальной системе, а размер премии составил 82% от основного заработка.

Задание 3. Рабочий 3 разряда за месяц собрал 1600 корпусов. Тарифная ставка I разряда – 1,4 д.ед. Тарифный коэффициент 3 разряда 1,69. Норма времени на сборку 1 корпуса – 0,2 ч. Была получена экономия на постоянных расходах, которая составила 21% от основного заработка рабочего, за счет увеличения объема производства на 30% по сравнению с нормой. На премию решено израсходовать 85% полученной экономии. Рассчитайте размер премии, приходящийся на каждый процент роста объема производства.

Задание 4. Рабочий заработал по прямым сдельным расценкам 1400 д.ед., из них 1100 д.ед. – за работу, оплачиваемую по сдельно-прогрессивной системе, выполнив месячную норму выработки на 132%. Определите общий размер заработка рабочего, если исходная норма соответствует уровню выполнения норм выработки на 106%, а сдельные расценки увеличиваются на 61%.

Задание 5. На предприятии используется бестарифная система оплаты труда. Фонд оплаты труда за месяц бригады из 5 человек составил 35000 рублей.

Таблица 1 - Исходные данные для расчета

ФИО	Квалификационная группа	Количество отработанных человеко-часов	КТУ
Петров А.С.	7	120,4	0,8
Савельев Г.А.	8	170,5	0,95
Васильев С.Г.	9	180,5	1,06
Семенов Р.М.	6	180,5	1,08
Кузнецов Н.А.	8	180,5	1,1

Таблица 2 – Система квалификационных уровней на предприятии

Квалификационная группа	Квалификационный балл
1 Руководитель предприятия	4,5
2 Главный инженер	4,0
3 Заместитель директора	3,6
4 Руководители подразделений	3,25
5 Ведущие специалисты	2,65
6 Специалисты и рабочие высших квалификаций	2,5
7 Специалисты второй категории и квалифицированные рабочие	2,1
8 Специалисты третьей категории и квалифицированные рабочие	1,7
9 Специалисты и рабочие	1,3
10 Неквалифицированные рабочие	1,0

Рассчитать фактическую величину заработной платы каждого работника.

Вариант № 8

Задание 1. Денежные доходы увеличились в среднем в 1,5 раза, а индекс потребительских цен составил 1,8. Найти индекс реального дохода.

Задание 2. Рабочий выполняет работы по 7 разряду. Минимальная зарплата составляет 66 д.ед., нормативное количество часов в месяц 168,2 ч. Тарифный коэффициент 7 разряда 2,76. Рабочий отработал за месяц 173 ч. Определите общий заработок рабочего, если его труд оплачивается по повременно-премиальной системе, а размер премии составил 88% от основного заработка.

Задание 3. Рабочий 4 разряда работает на машине для дробления суперфосфата. За месяц объем выполненных им работ составил 4090 т. Тарифная ставка I разряда – 2,1 д.ед. Тарифный коэффициент 4 разряда 1,91. Норма выработки – 21т в час. Была получена экономия на постоянных расходах, которая составила 16% от основного заработка рабочего, за счет увеличения объема производства на 17% по сравнению с нормой. На премию решено израсходовать 78% полученной экономии. Рассчитайте размер премии, приходящийся на каждый процент роста объема производства.

Задание 4. Рабочий заработал по прямым сдельным расценкам 1300 д.ед., из них 820 д.ед. – за работу, оплачиваемую по сдельно-прогрессивной системе, выполнив месячную норму выработки на 122%. Определите общий размер заработка рабочего, если исходная норма соответствует уровню выполнения норм выработки на 102%, а сдельные расценки увеличиваются на 45%.

Задание 5. На предприятии используется бестарифная система оплаты труда. Фонд оплаты труда за месяц работников планово-экономического бюро составил 50000 рублей.

Таблица 1 - Исходные данные для расчета

ФИО	Квалификационная группа	Количество отработанных человеко-часов	КТУ
Иванова М.Г.	6	180,2	1,1

Говорова Л.И.	7	170,3	0,9
Ракитина А.А.	7	180,2	1,1
Сорокин С.А.	7	140,6	0,8
Бородин О.А.	8	180,2	1,09

Таблица 2 – Система квалификационных уровней на предприятии

Квалификационная группа	Квалификационный балл
1 Руководитель предприятия	4,5
2 Главный инженер	4,0
3 Заместитель директора	3,6
4 Руководители подразделений	3,25
5 Ведущие специалисты	2,65
6 Специалисты и рабочие высших квалификаций	2,5
7 Специалисты второй категории и квалифицированные рабочие	2,1
8 Специалисты третьей категории и квалифицированные рабочие	1,7
9 Специалисты и рабочие	1,3
10 Неквалифицированные рабочие	1,0

Рассчитать фактическую величину заработной платы каждого работника.

Таблица 11 – Ответы на контрольную работу № 2

№ варианта	Задача 1	Задача 2	Задача 3	Задача 4	Задача 5
1	1,25	223,44	20,22	739,82	Петров 4563,21; Савельев 6212,12; Васильев 5611,35; Семенов 10994,62; Кузнецов 7614,9
2	0,87	337,42	29,9	597,52	Иванова 13726,35; Говорова 8923,5; Ракитина 11541,2; Сорокин 6549,8; Бородин 9250
3	1,21	373,32	87,9	1320	Петров 4652,21; Савельев 6333,05; Васильев 5720,56; Семенов 11209,05; Кузнецов 7763,19

Продолжение таблицы 11

№ варианта	Задача 1	Задача 2	Задача 3	Задача 4	Задача 5
4	0,87	363,22	84,04	1548	Иванова 13379,85; Говорова 9680,31; Ракитина 11239,02; Сорокин 6377,67; Бородин 9015,57
5	1,33	250,5	6,93	919,5	Петров 4652,21; Савельев 6333,05; Васильев 5720,56; Семенов 11209,05; Кузнецов 7763,19
6	0,92	296,82	7,94	1306,11	Иванова 15857,6; Говорова 10299,52; Ракитина 13320,32; Сорокин 7366,4; Бородин 10685,12
7	1,13	352,03	4,39	1532,37	Петров 4652,21; Савельев 6333,05; Васильев 5720,56; Семенов 11209,05;

					Кузнецов 7763,19
8	0,83	384,01	6,06	1360,5	Иванова 13379,85; Говорова 9680,31; Ракитина 11239,02; Сорокин 6377,67; Бородина 9015,57

Для студентов *заочной формы* обучения вышеприведенные задачи сведены в методическое пособие, выдаваемое в электронном виде в качестве домашнего задания:

- Михайлова О.М. Методическое пособие. Сборник практических заданий по дисциплине «Экономика и социология труда» для студентов направление подготовки 38.03.02 «Менеджмент» (все формы обучения). – Новоуральск, НТИ НИЯУ МИФИ, 2014. - 16 с.

Студентам предлагается решить 8 задач (по вариантам) стоимостью 6 баллов. Максимальный рейтинг за домашнее задание 48 баллов.

Тестовые задания

Тест по разделу 3 «Управление социальным развитием коллектива»

Максимальная стоимость каждого вопроса 2 балла.

Максимальное количество баллов за тест 10 баллов.

Вариант № 1

ВОПРОС N 1. Мотивация трудовой деятельности это ...

- а) совокупность внутренних побудительных сил;
- б) совокупность внешних побудительных сил;
- в) совокупность внутренних и внешних побудительных сил.

ВОПРОС N 2. Идеалы являются ...

- а) одной из форм ценностей;
- б) одной из форм ценностных ориентаций;
- в) самостоятельной категорией.

ВОПРОС N 3. Если руководитель отдела государственного предприятия переходит работать в частную фирму менеджером, то в этом случае будет происходить ...

- а) первичная адаптация;
- б) вторичная адаптация.

ВОПРОС N 4. Какой тип коллектива характеризуется самой низкой степенью сплоченности?

- а) разобщенный коллектив;
- б) сплоченный коллектив;
- в) расчлененный коллектив.

ВОПРОС N 5. На потребности человека в общении базируются ...

- а) социальные стимулы;
- б) моральные стимулы;
- в) творческие стимулы;
- г) социально-психологические стимулы.

Вариант № 2

ВОПРОС N 1. Потребность в труде относится ...

- а) к первичным потребностям;
- б) к вторичным потребностям.

ВОПРОС N 2. Утверждение, что мотивы характеризуются большой подвижностью и изменчивостью ...

- а) верно;
- б) не верно.

ВОПРОС N 3. Если в процессе адаптации работник переориентируется, признавая главные элементы новой системы ценностей, но сохраняя многие прежние установки, то это характерно для ...

- а) стадии ознакомления;
- б) стадии приспособления;
- в) стадии ассимиляции.

ВОПРОС N 4. Утверждение «Чем меньше масштабы внутривоздушных перемещений, тем меньше текучесть кадров» ...

- а) верно;
- б) не верно.

ВОПРОС N 5. Свободный выбор работником способов решения производственных задач предполагают ...

- а) социальные стимулы;
- б) моральные стимулы;
- в) творческие стимулы;
- г) социально-психологические стимулы.

Вариант № 3

ВОПРОС N 1. Для разных социальных групп одни и те же ценности имеют ...

- а) разное значение;
- б) одинаковое значение.

ВОПРОС N 2. *Отношение работника к труду проявляется через объективные и субъективные показатели его трудовой деятельности и социальной активности.*

Степень удовлетворенности работника трудом относят...

- а) к объективным показателям;
- б) к субъективным показателям.

ВОПРОС N 3. Для какого типа коллектива характерно наличие нескольких социально-психологических групп недружелюбно относящихся друг к другу ...

- а) для сплоченного коллектива;
- б) для расчлененного коллектива;
- в) для разобщенного коллектива.

ВОПРОС N 4. Использование разных стимулов по отношению к разным группам работников и к каждому работнику в отдельности предполагает принцип ...

- а) комплексности;
- б) дифференцированности;
- в) гласности;
- г) гибкости;
- д) оперативности.

ВОПРОС N 5. Может ли материальный стимул выступать как нематериальный ...

- а) да;
- б) нет.

Вариант № 4

ВОПРОС N 1. Стратегические цели жизни, существования людей отражают ...

- а) терминальные ценности;
- б) инструментальные ценности.

ВОПРОС N 2. Интересы напрямую формируют ...

- а) мотивы;
- б) потребности;
- в) ценности;
- г) мотивы и ценности;
- д) мотивы и потребности;
- е) потребности и ценности.

ВОПРОС N 3. Успешность процесса адаптации ...

- а) напрямую зависит
- б) мало зависит
- в) не зависит

от степени совпадения норм и ценностей коллектива предприятия с нормами и ценностями отдельного работника.

ВОПРОС N 4. Регулярный пересмотр существующих условий стимулирования в соответствии с изменением организационно-технических и социально-экономических условий труда предполагает требование ...

- а) дифференцированности;
- б) комплексности;
- в) оперативности;
- г) гласности;
- д) гибкости.

ВОПРОС N 5. С условиями бытового обслуживания на предприятии, лечением, предоставлением жилья, детских садов и яслей связаны ...

- а) материальные денежные стимулы;
- б) материальные не денежные стимулы;
- в) нематериальные стимулы.

Таблица 12 - Ответы на тест по разделу 3

№ вопроса	Вариант 1	Вариант 2	Вариант 3	Вариант 4
1	в	б	а	а
2	а	а	б	г
3	б	б	б	а
4	а	б	б	д
5	г	в	а	б