

**МИНОБРНАУКИ РОССИИ**  
**ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ**  
**ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ**  
**«ВОРОНЕЖСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ ИНЖЕНЕРНЫХ ТЕХНОЛОГИЙ»**

**УТВЕРЖДАЮ**

И.о. проректора по учебной работе

\_\_\_\_\_  
(подпись) **Василенко В.Н.**  
(Ф.И.О.)

«30» мая 2024 г.

**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА**  
**ДИСЦИПЛИНЫ**

**Экономика и социология труда**

Направление подготовки  
**38.03.02 Менеджмент**

Направленность (профиль)  
**Управление промышленными предприятиями и  
инфраструктурными организациями**

Квалификация выпускника  
**Бакалавр**

Воронеж

## 1. Цели и задачи дисциплины

Целью освоения дисциплины является формирование компетенций обучающегося в области профессиональной деятельности и сфере профессиональной деятельности:

*08 Финансы и экономика (в сферах: внутреннего и внешнего финансового контроля и аудита; финансового консультирования; управления рисками; организации закупок; исследования и анализа рынков продуктов, услуг и технологий; продвижения и организации продаж продуктов, услуг и технологий; управления проектами; контроллинга и информационно-аналитической поддержки управленческих решений; консалтинга).*

Дисциплина направлена на решение задач профессиональной деятельности *информационно-аналитический; организационно-управленческий; финансовый; предпринимательский* типа.

Программа составлена в соответствии с требованиями Федерального государственного образовательного стандарта высшего образования по направлению подготовки 38.03.02 Менеджмент.

## 2. Перечень планируемых результатов обучения, соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы

№ п/п	Код компетенции	Формулировка компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенции
1	ПКв-7	Способен к выполнению функций тактического управления с учетом анализа экономических показателей результатов деятельности организации	ИД1 <sub>ПКв-7</sub> – Оценивает эффективность результатов деятельности организации с учетом анализа экономических показателей
			ИД2 <sub>ПКв-7</sub> – Использует аналитические методы и инструменты в условиях информационно-аналитической поддержки решения задач тактического управления деятельностью организации

Код и наименование индикатора достижения компетенции	Результаты обучения (показатели оценивания)
ИД1 <sub>ПКв-7</sub> – Оценивает эффективность результатов деятельности организации с учетом анализа экономических показателей	Знает: требования рациональной организации, нормирования и оплаты труда при разработке технологических процессов (режимов производства)
	Умеет: соблюдать требования рациональной организации, нормирования и оплаты труда при разработке технологических процессов (режимов производства) с учетом анализа экономических показателей
	Владеет: навыками совершенствования форм организации труда и управления с учетом результатов оценки эффективности соблюдения требований рациональной организации труда
ИД2 <sub>ПКв-7</sub> – Использует аналитические методы и инструменты в условиях информационно-аналитической поддержки решения задач	Знает: Показатели производительности и оплаты труда, трудоемкости продукции (работ / услуг)
	Умеет: обосновывать необходимость подготовки предложений по совершенствованию систем оплаты труда, материального и морального стимулирования работников

тактического управления деятельностью организации	для повышения производительности труда и снижения трудоемкости продукции (работ / услуг)
	Владеет: навыками использования аналитических методов и инструментов экономики труда при определении экономической эффективности организации труда в условиях информационно-аналитической поддержки решения задач тактического управления

### 3. Место дисциплины в структуре ОП ВО

Дисциплина относится *части, формируемой участниками образовательных отношений* Блока 1 ОП, вариативная часть дисциплины по выбору.

Изучение дисциплины основано на знаниях, умениях и навыках, полученных при изучении обучающимися дисциплин

*Введение в профессиональную деятельность*

*Нормирование и анализ эффективности использования производственных ресурсов*

*Учет и управленческий анализ*

Дисциплина является предшествующей для *изучения дисциплин:*

*Организация и планирование производства*

*Производственный менеджмент*

*Управление бизнес-процессами*

*Управление изменениями*

*Модуль "Финансовый"*

*Управление финансами организации*

*Модуль "Предпринимательский"*

*Бизнес-планирование*

*Управление затратами и контроллинге*

*Управленческий учет и бюджетирование*

*Производственная практика, преддипломная практика*

*Производственная практика, технологическая (проектно-технологическая) практика*

### 4. Объем дисциплины и виды учебной работы

Общая трудоемкость дисциплины составляет 2 зачетных единицы.

Виды учебной работы	Всего академических часов	Распределение трудоемкости по семестрам, ак. ч
		5
<b>Общая трудоемкость дисциплины</b>	72	72
<b>Контактная работа в т. ч. аудиторные занятия:</b>	30,85	30,85
Лекции	15	15
<i>в том числе в форме практической подготовки</i>		
Практические занятия	15	15
<i>в том числе в форме практической подготовки</i>	15	15
Консультации текущие	0,75	0,75
<b>Вид аттестации (зачет)</b>	0,1	0,1
<b>Самостоятельная работа:</b>	41,15	41,15
Проработка материалов по лекциям, учебникам, учебным пособиям	7,5	7,5

Подготовка к практическим занятиям	7,5	7,5
РПР	10	10
Другие виды самостоятельной работы (подготовка к тестированию)	16,15	16,15

## 5 Содержание дисциплины, структурированное по разделам с указанием отведенного на них количества академических часов и видов учебных занятий

### 5.1 Содержание разделов дисциплины

№ п/п	Наименование раздела дисциплины	Содержание раздела	Трудоемкость раздела, ак.ч
1	Теоретические основы экономики и социологии труда	Роль труда в развитии человека и общества. Понятие труда. Процесс труда. Требования рациональной организации, нормирования и оплаты труда при разработке технологических процессов (режимов производства. Компоненты труда. Трудовые ресурсы и трудовой потенциал. Понятие эффективности труда с количественной и качественной стороны. Социально-экономическая и психофизическая характеристика труда. Экономические и социальные функции труда.	7
2	Аналитические методы и инструменты экономики труда при решении тактических задач управления производством	Качество труда, как важнейший фактор, влияющий на качество продукции. Показатели качества труда. Понятие производительности труда как экономической категории. Показатели производительности и оплаты труда, трудоемкости продукции (работ, услуг). Показатели уровня производительности труда: выработка продукции в единицу времени и трудоемкость, их взаимосвязь. Методы измерения Аналитические методы и инструменты экономики труда при решении тактических задач управления производством производительности труда: натуральный, условно-натуральный, трудовой и стоимостной, их достоинства и недостатки. Факторы и резервы роста производительности труда. Продуктивность и рентабельность труда.	11,23
3	Рациональная организация труда	Содержание и характер труда. Исследование трудового процесса. Методы исследования трудового процесса: хронометраж, фотография рабочего времени, фотохронометраж. Технические средства анализа трудовых процессов и изучение затрат рабочего времени. Требования рациональной организации труда	13,23
4	Основы нормирования труда	Сущность нормирования труда. Классификация норм труда. Методы нормирования труда. Классификация затрат рабочего времени. Структура норм времени. Порядок установления нормированных заданий. Пересмотр норм затрат труда. Виды нормированных материалов по труду. Требования к нормативам и этапам их разработки.	13,23
5	Системы оплаты труда в рыночных условиях хозяйствования.	Классификация систем оплаты труда. Методические основы формирования системы оплаты инженерно-управленческого труда. Определение индивидуальной заработной платы при коллективной сдельной оплате труда. Определение абсолютных и относительных отклонений в использовании фонда заработной платы. Направления совершенствования систем оплаты труда.	13,23

		Материальное и моральное стимулирование работников для повышения производительности труда и снижения трудоемкости продукции (работ / услуг).	
6	Система управления трудовыми ресурсами	Общая характеристика рынка труда. Функции рынка труда. Занятость и безработица. Разработка стратегии управления человеческими ресурсами организации. Эффективность системы управления трудовыми ресурсами в рыночных условиях хозяйствования	13,23
		<i>Консультации текущие</i>	0,75
		<i>Зачет, экзамен</i>	0,1

## 5.2 Разделы дисциплины и виды занятий

№	Наименование раздела дисциплины	Лекции, ак. ч	Практические занятия, ак. ч	СРО, ак. ч
1	Теоретические основы экономики и социологии труда	1	1	5
2	Аналитические методы и инструменты экономики труда при решении тактических задач управления производством	2	2	7,23
3	Рациональная организация труда	3	3	7,23
4	Основы нормирования труда	3	3	7,23
5	Системы оплаты труда в рыночных условиях хозяйствования.	3	3	7,23
6	Система управления трудовыми ресурсами	3	3	7,23

### 5.2.1 Лекции

№ п/п	Наименование раздела дисциплины	Тематика лекционных занятий	Трудоемкость, ак. Ч
1	Теоретические основы экономики и социологии труда	Роль труда в развитии человека и общества. Понятие труда. Процесс труда. Требования рациональной организации, нормирования и оплаты труда при разработке технологических процессов (режимов производства. Компоненты труда. Трудовые ресурсы и трудовой потенциал. Понятие эффективности труда с количественной и качественной стороны. Социально-экономическая и психофизическая характеристика труда. Экономические и социальные функции труда.	1
2	Аналитические методы и инструменты экономики труда при решении тактических задач управления производством	Качество труда, как важнейший фактор, влияющий на качество продукции. Показатели качества труда. Понятие производительности труда как экономической категории. Показатели производительности и оплаты труда, трудоемкости продукции (работ, услуг). Показатели уровня производительности труда: выработка продукции в единицу времени и трудоемкость, их взаимосвязь. Методы измерения Аналитические методы и инструменты экономики труда при решении тактических задач управления производством производительности труда: натуральный,	2

		условно-натуральный, трудовой и стоимостной, их достоинства и недостатки. Факторы и резервы роста производительности труда. Продуктивность и рентабельность труда.	
3	Рациональная организация труда	Содержание и характер труда. Исследование трудового процесса. Методы исследования трудового процесса: хронометраж, фотография рабочего времени, фотохронометраж. Технические средства анализа трудовых процессов и изучение затрат рабочего времени. Требования рациональной организации труда.	3
4	Основы нормирования труда	Сущность нормирования труда. Классификация норм труда. Методы нормирования труда. Классификация затрат рабочего времени. Структура норм времени. Порядок установления нормированных заданий. Пересмотр норм затрат труда. Виды нормированных материалов по труду. Требования к нормативам и этапам их разработки.	3
5	Системы оплаты труда в рыночных условиях хозяйствования.	Классификация систем оплаты труда. Методические основы формирования системы оплаты инженерно-управленческого труда. Определение индивидуальной заработной платы при коллективной сдельной оплате труда. Определение абсолютных и относительных отклонений в использовании фонда зарплаты. Направления совершенствования систем оплаты труда. Материальное и моральное стимулирование работников для повышения производительности труда и снижения трудоемкости продукции (работ / услуг).	3
6	Система управления трудовыми ресурсами	Общая характеристика рынка труда. Функции рынка труда. Занятость и безработица. Разработка стратегии управления человеческими ресурсами организации. Эффективность структур управления трудовыми ресурсами в рыночных условиях хозяйствования.	3

### 5.2.2 Практические занятия

№ п/п	Наименование раздела дисциплины	Тематика практических занятий	Трудоемкость, ак. Ч
1	Теоретические основы экономики и социологии труда	Роль труда в развитии человека и общества. Понятие труда. Процесс труда. Требования рациональной организации, нормирования и оплаты труда при разработке технологических процессов (режимов производства). Компоненты труда. Трудовые ресурсы и трудовой потенциал. Понятие эффективности труда с количественной и качественной стороны. Социально-экономическая и психофизическая характеристика труда. Экономические и социальные функции труда.	1
2	Аналитические методы и инструменты экономики труда при	Качество труда, как важнейший фактор, влияющий на качество продукции. Показатели качества труда. Понятие производительности	2

	решении тактических задач управления производством	труда как экономической категории. Показатели производительности и оплаты труда, трудоемкости продукции (работ, услуг). Показатели уровня производительности труда: выработка продукции в единицу времени и трудоемкость, их взаимосвязь. Методы измерения Аналитические методы и инструменты экономики труда при решении тактических задач управления производством производительности труда: натуральный, условно-натуральный, трудовой и стоимостной, их достоинства и недостатки. Факторы и резервы роста производительности труда. Продуктивность и рентабельность труда.	
3	Рациональная организация труда	Содержание и характер труда. Исследование трудового процесса. Методы исследования трудового процесса: хронометраж, фотография рабочего времени, фотохронометраж. Классификация затрат рабочего времени. Технические средства анализа трудовых процессов и изучение затрат рабочего времени. Требования рациональной организации труда	3
4	Основы нормирования труда	Сущность нормирования труда. Классификация норм труда. Методы нормирования труда. Структура норм времени. Порядок установления нормированных заданий. Пересмотр норм затрат труда. Виды нормированных материалов по труду. Требования к нормативам и этапам их разработки.	3
5	Системы оплаты труда в рыночных условиях хозяйствования.	Классификация систем оплаты труда. Методические основы формирования системы оплаты инженерно-управленческого труда. Определение индивидуальной заработной платы при коллективной сдельной оплате труда. Определение абсолютных и относительных отклонений в использовании фонда зарплаты. Направления совершенствования систем оплаты труда. Материальное и моральное стимулирование работников для повышения производительности труда и снижения трудоемкости продукции (работ / услуг).	3
6	Система управления трудовыми ресурсами	Общая характеристика рынка труда. Функции рынка труда. Занятость и безработица. Разработка стратегии управления человеческими ресурсами организации. Эффективность системы управления трудовыми ресурсами в рыночных условиях хозяйствования	3

### 5.2.3 Лабораторный практикум не предусмотрен

### 5.2.4 Самостоятельная работа обучающихся

№ п/п	Наименование раздела дисциплины	Вид СРО	Трудоемкость, ак. ч
1	Теоретические основы экономики и социологии труда	Проработка материалов по лекциям, учебникам, учебным пособиям	5
		Подготовка к практическим занятиям	

		Подготовка к тестированию	
2	Аналитические методы и инструменты экономики труда при решении тактических задач управления производством	Проработка материалов по лекциям, учебникам, учебным пособиям	7,23
		Подготовка к практическим занятиям	
		Подготовка к тестированию	
3	Рациональная организация труда	Проработка материалов по лекциям, учебникам, учебным пособиям	7,23
		Подготовка к практическим занятиям	
		Подготовка к тестированию	
4	Основы нормирования труда	Проработка материалов по лекциям, учебникам, учебным пособиям	7,23
		Подготовка к практическим занятиям	
		Подготовка к тестированию	
5	Системы оплаты труда в рыночных условиях хозяйствования.	Проработка материалов по лекциям, учебникам, учебным пособиям	7,23
		РПР	
		Подготовка к тестированию	
6	Система управления трудовыми ресурсами	Проработка материалов по лекциям, учебникам, учебным пособиям	7,23
		Подготовка к практическим занятиям	
		Подготовка к тестированию	

## 6 Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины

Для освоения дисциплины обучающийся может использовать:

### 6.1 Основная литература

1. Зонова, О. В. Экономика труда : учебное пособие / О. В. Зонова, Е. В. Слесаренко, О. Б. Шевелева. — Кемерово : КузГТУ имени Т.Ф. Горбачева, 2023. — 68 с. — ISBN 978-5-00137-409-1. <https://e.lanbook.com/book/399695>
2. Пастухова, Е. Я. Социология труда : учебно-методическое пособие / Е. Я. Пастухова, Е. А. Морозова. — Кемерово : КемГУ, 2023. — 107 с. <https://e.lanbook.com/book/392183>
3. Санникова, Т. Д. Экономика и социология труда : учебное пособие / Т. Д. Санникова. — Москва : ТУСУР, 2019. — 178 с. <https://e.lanbook.com/book/313892>

### 6.2. Дополнительная литература

1. Прока, Н. И. Экономика труда – практикум для обучающихся направления подготовки 38.03.02 - Менеджмент направленность «Менеджмент организации» (уровень бакалавриата) для практической и самостоятельной работы обучающихся очной и очно-заочной формах обучения : учебное пособие / Н. И. Прока. — Орел : ОрелГАУ, 2023. — 52 с. <https://e.lanbook.com/book/362450>
2. Надреева, Л. Л. Экономика труда : учебно-методическое пособие / Л. Л. Надреева, Е. Е. Богоявленская. — Казань : КНИТУ-КАИ, 2022. — 128 с. <https://e.lanbook.com/book/399563>
3. Романенко, Е. В. Цифровая экономика и рынок труда : методические указания / Е. В. Романенко. — Омск : СибАДИ, 2023. — 26 с. <https://e.lanbook.com/book/338543>
4. Карамнова, Н. В. Научная организация труда : учебное пособие / Н. В. Карамнова. — Воронеж : Мичуринский ГАУ, 2020. — 243 с. <https://e.lanbook.com/book/202031>
5. Шитова, Ю. Ю. Экономика и социология труда: практические деловые ситуации : учебное пособие / Ю. Ю. Шитова. — Дубна : Государственный университет «Дубна», 2018. — 89 с. <https://e.lanbook.com/book/154513>

### 6.3 Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся

Экономика и социология труда [ЭИ]: задания самостоятельной работы студентов / Воронеж. гос. ун-т инж. технол.; сост. Василенко И. Н., Слепокурова Ю. И.– Воронеж: ВГУИТ, 2021. – 14 с. <http://education.vsu.ru>



#### 6.4 Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», необходимых для освоения дисциплины

Наименование ресурса сети «Интернет»	Электронный адрес ресурса
Научная электронная библиотека	<a href="http://www.elibrary.ru/defaulttx.asp?">http://www.elibrary.ru/defaulttx.asp?</a>
Образовательная платформа «Юрайт»	<a href="https://urait.ru/">https://urait.ru/</a>
ЭБС «Лань»	<a href="https://e.lanbook.com/">https://e.lanbook.com/</a>
АИБС «МегаПро»	<a href="https://biblos.vsu.ru/MegaPro/Web">https://biblos.vsu.ru/MegaPro/Web</a>
Сайт Министерства науки и высшего образования РФ	<a href="http://minobrnauki.gov.ru">http://minobrnauki.gov.ru</a>
Электронная информационно-образовательная среда ФГБОУ ВО «ВГУИТ»	<a href="http://education.vsu.ru">http://education.vsu.ru</a>
Портал открытого on-line образования	<a href="https://npoed.ru/">https://npoed.ru/</a>
Справочно-правовая система «Консультант Плюс»	<a href="https://www.consultant.ru/">https://www.consultant.ru/</a>

#### 6.5 Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине (модулю), включая перечень программного обеспечения и информационных справочных систем

При изучении дисциплины используется программное обеспечение, современные профессиональные базы данных и информационные справочные системы: ЭИОС университета, в том числе на базе программной платформы «Среда электронного обучения ЗКЛ».

#### При освоении дисциплины используется лицензионное и открытое программное обеспечение

Программы	Лицензии, реквизиты подтверждающего документа
Adobe Reader XI	(бесплатное ПО) <a href="https://acrobat.adobe.com/ru/ru/acrobat/pdf-reader/volume-distribution.html">https://acrobat.adobe.com/ru/ru/acrobat/pdf-reader/volume-distribution.html</a>
Альт Образование	Лицензия № ААА.0217.00 с 21.12.2017 г. по «Бессрочно»
Microsoft Windows 8	Microsoft Open License
Microsoft Windows 8.1	Microsoft Windows Professional 8 Russian Upgrade Academic OPEN 1 License No Level#61280574 от 06.12.2012 г. <a href="https://www.microsoft.com/ru-ru/licensing/licensing-programs/open-license">https://www.microsoft.com/ru-ru/licensing/licensing-programs/open-license</a>
Microsoft Office Professional Plus 2010	Microsoft Open License Microsoft Office Professional Plus 2010 Russian Academic OPEN 1 License No Level #48516271 от 17.05.2011 г. <a href="https://www.microsoft.com/ru-ru/licensing/licensing-programs/open-license">https://www.microsoft.com/ru-ru/licensing/licensing-programs/open-license</a>
Microsoft Office 2007 Standart	Microsoft Open License Microsoft Office 2007 Russian Academic OPEN No Level #44822753 от 17.11.2008 <a href="https://www.microsoft.com/ru-ru/licensing/licensing-programs/open-license">https://www.microsoft.com/ru-ru/licensing/licensing-programs/open-license</a>
Libre Office 6.1	Лицензия № ААА.0217.00 с 21.12.2017 г. по «Бессрочно» (Включен в установочный пакет операционной системы Альт Образование 8.2)

#### Справочно-правовые системы

Программы	Лицензии, реквизиты подтверждающего документа
Справочные правовая система «Консультант Плюс»	Договор о сотрудничестве с «Информсвязь-черноземье», Региональнальный информационный центр общероссийской сети распространения правовой информации Консультант Плюс № 8-99/RD от 12.02.1999 г.

#### 7 Материально-техническое обеспечение дисциплины

Ауд. 2. Учебная аудитория для проведения занятий лекционного типа, лабораторных и практических занятий, занятий семинарского типа, курсового проектирования (выполнения

курсовых работ), групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации (для всех направлений и специальностей): Проектор Epson EB-W9 2500 Переносное оборудование, экран, ноутбук Lenovo, акустическая система BEHRINGER B208D; Наборы демонстрационного оборудования и учебно-наглядных пособий, обеспечивающие тематические иллюстрации.

Ауд. 248. Учебная аудитория для проведения занятий лекционного типа, лабораторных и практических занятий, занятий семинарского типа, курсового проектирования (выполнения курсовых работ), групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации (для всех направлений и специальностей): Компьютер ASUS; Коммутатор D-Link DES-1008D; Принтер HP Laser Jet 1018; Интерактивная доска Activboard; переносные колонки активные Microlab SOLO.

Ауд. 427а. Помещение (Учебная аудитория) для самостоятельной работы обучающихся: Компьютер Intel Core Duo E5300, сетевой коммутатор для подключения к компьютерной сети (Интернет), ноутбук Lenovo, ноутбук Asus D541NAGQ335T, ноутбук Samsung 300Ci5-241OM 2.3, ноутбук HP AMD, ноутбук Acer "17.3" Celeron N 3350/1, 1/2048/500/Intel/HD/WIN10, ноутбук DNS, Ноутбук Acer 15.6.

## **8 Оценочные материалы для промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине**

**Оценочные материалы** (ОМ) для дисциплины (модуля) включают в себя:

- перечень компетенций с указанием индикаторов достижения компетенций, этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы;
- описание шкал оценивания;
- типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков;
- методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности.

ОМ представляются отдельным комплектом и **входят в состав рабочей программы дисциплины (модуля) в виде приложения.**

Оценочные материалы формируются в соответствии с П ВГУИТ «Положение об оценочных материалах».

**ПРИЛОЖЕНИЕ**  
**к рабочей программе**

**1. Организационно-методические данные дисциплины для очно-заочной формы обучения**

**1.1 Объемы различных форм учебной работы и виды контроля в соответствии с учебным планом**

Общая трудоемкость дисциплины составляет 2 зачетные единицы

Виды учебной работы	Всего академических часов	Распределение трудоемкости по семестрам, ак. ч
		6
Общая трудоемкость дисциплины	72	72
<b>Контактная работа</b> в т. ч. аудиторные занятия:	16,5	16,5
Лекции	8	8
<i>в том числе в форме практической подготовки</i>	-	-
Практические занятия	8	8
<i>в том числе в форме практической подготовки</i>	8	8
Консультации текущие	0,4	0,4
<b>Вид аттестации (зачет)</b>	0,1	0,1
<b>Самостоятельная работа:</b>	55,5	55,5
Проработка материалов по лекциям, учебникам, учебным пособиям	4	4
Подготовка к практическим занятиям	4	4
РПР	10	10
Другие виды самостоятельной работы	37,5	37,5

**ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ  
ДЛЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ**

**по дисциплине  
ЭКОНОМИКА И СОЦИОЛОГИЯ ТРУДА**

### 1 Перечень компетенций с указанием этапов их формирования

№ п/п	Код компетенции	Формулировка компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенции
1	ПКв-7	Способен к выполнению функций тактического управления с учетом анализа экономических показателей результатов деятельности организации	ИД1 <sub>ПКв-7</sub> – Оценивает эффективность результатов деятельности организации с учетом анализа экономических показателей
			ИД2 <sub>ПКв-7</sub> – Использует аналитические методы и инструменты в условиях информационно-аналитической поддержки решения задач тактического управления деятельностью организации

Код и наименование индикатора достижения компетенции	Результаты обучения (показатели оценивания)
ИД1 <sub>ПКв-7</sub> – Оценивает эффективность результатов деятельности организации с учетом анализа экономических показателей	Знает требования рациональной организации, нормирования и оплаты труда при разработке технологических процессов (режимов производства)
	Умеет соблюдать требования рациональной организации, нормирования и оплаты труда при разработке технологических процессов (режимов производства) с учетом анализа экономических показателей
	Владеет навыками совершенствования форм организации труда и управления с учетом результатов оценки эффективности соблюдения требований рациональной организации труда
ИД2 <sub>ПКв-7</sub> – Использует аналитические методы и инструменты в условиях информационно-аналитической поддержки решения задач тактического управления деятельностью организации	Знает Показатели производительности и оплаты труда, трудоемкости продукции (работ / услуг)
	Умеет обосновывать необходимость подготовки предложений по совершенствованию систем оплаты труда, материального и морального стимулирования работников для повышения производительности труда и снижения трудоемкости продукции (работ / услуг)
	Владеет навыками использования аналитических методов и инструментов экономики труда при определении экономической эффективности организации труда в условиях информационно-аналитической поддержки решения задач тактического управления

### 2 Паспорт оценочных материалов по дисциплине

№ п/п	Разделы дисциплины	Индекс контролируемой компетенции (или ее части)	Оценочные средства		Технология/процедура оценивания (способ контроля)
			наименование	№№ заданий	
1	Теоретические основы экономики и социологии труда	ПКв-7 (ИД1 <sub>ПКв-7</sub> ; ИД2 <sub>ПКв-7</sub> )	Собеседование (вопросы к зачету)	1-60	Проверка преподавателем (Отметка в системе «зачтено – не зачтено»)
2	Аналитические методы и инструменты экономики труда при решении тактических задач управления производством				
3	Рациональная организация труда				
4	Основы нормирования труда		Тест		Компьютерное тестирование (процентная шкала)
5	Системы оплаты труда в рыночных условиях хозяйствования.				
6	Система управления трудовыми ресурсами				

				зачтено»)
			Кейс-задания (ситуационные задания)	Проверка преподавателем (Уровневая шкала)
			Расчетно-практическая работа	Проверка преподавателем (Уровневая шкала)

### 3 Оценочные материалы для промежуточной аттестации.

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

Аттестация обучающегося по дисциплине проводится в форме тестирования и предусматривает возможность последующего собеседования (зачет).

#### 3.1. Банк заданий

ПКв-7 - Способен к выполнению функций тактического управления с учетом анализа экономических показателей результатов деятельности организации (*ИД1<sub>ПКв-7</sub> – Оценивает эффективность результатов деятельности организации с учетом анализа экономических показателей*)

№ задания	Тестовое задание с выбором одного правильного ответа
1	Назовите родоначальника социологии труда а) М. Вебер б) И. Посошков <b>в) О. Конт</b>
2	Предмет социологии труда – это <b>а) характер и содержание труда, ценные ориентации, ролевое поведение человека, мотивация и удовлетворенность трудом</b> б) проблемы функционирования рынка труда в) вопросы оплаты труда
3	Предмет современной экономики труда – это а) организация и управление труда б) воспроизводство рабочей силы <b>в) проблемы функционирования рынка труда и механизм взаимодействия экономических субъектов</b>
4	Проблемы занятости населения, мотивации и стимулирования труда изучаются в курсе... а) мировой экономики <b>б) экономики и социологии труда</b> в) менеджмента г) маркетинга
5	К числу социальных особенностей не относятся: а) потребности, мотивы, ценностные ориентации, б) цели и ожидания, межличностные отношения, в том числе формальные и неформальные, <b>в) эффективность производства, результаты деятельности</b>
6	Экономически активное население включает в себя: а) занятых и зарегистрированных безработных <b>б) трудоспособное население в трудоспособном возрасте</b> в) занятых и безработных, ищущих работу
7	Какая форма безработицы характеризуется наиболее тяжелыми последствиями а) структурная <b>б) циклическая</b> в) фрикционная
8	Формальная структура отражает связи и отношения людей, которые определяются установленной организационной структурой управления, положениями о подразделениях и должностными инструкциями и не включает: а) команда руководителя <b>б) целевая группа</b>

	<b>в) профсоюз</b> г) совет	
9	К основным элементам социальной структуры общества на макросоциологическом уровне не относятся: <b>а) социальные нормы, социальные ценности</b> б) социальные общности, социальные институты в) социальные организации, социальные группы	
10	Структура затрат рабочего времени не включает: а) рабочее время <b>б) время простоев</b> в) время работы г) время перерывов	
11	Индивидуальная подготовка кадрового резерва предприятия – это: <b>а) психологическая подготовка с включением в нее работы по изучению личности, готовность выполнять функцию руководителя</b> б) подготовка, реализующаяся в учреждениях повышения квалификации в) время целенаправленной и всеобъемлющей подготовки личности к последующей должностной деятельности	
12	<b>Время пребывания в резерве</b> следует рассматривать как <b>а) время обучения и развития</b> б) время целенаправленной и всеобъемлющей подготовки личности к последующей должностной деятельности в) подготовка, реализующаяся в учреждениях повышения квалификации	
13	Основой программы самовоспитания должны стать: а) стремление к формированию у себя качеств, помогающих преодолевать трудности при взаимодействии с другими людьми (коммуникабельность, общительность, внимание, честность, порядочность); б) знания, непосредственно связанные с профессиональной деятельностью; в) знания, позволяющие компетентно взаимодействовать с людьми по иерархической лестнице, для чего требуются знания и умения самого широкого профиля <b>г) все перечисленное</b>	
	Тестовые вопросы с выбором нескольких вариантов ответа (с указанием количества правильных ответов)	
14	Социальные отношения подразделяются: <b>а) профессионально-квалификационные</b> <b>б) социально-демографические</b> <b>в) социально-психологические</b> г) демографические	
15	Перечислите функции, которые выполняет социология труда: <b>а) теоретическая функция, когда на основе методологических принципов социологии определяется понятийный аппарат, выделяются специальные закономерности развития социальных процессов</b> <b>б) практическая функция, когда социология труда служит инструментом для управления и планирования общественного развития</b> в) идеологическая функция, которая реализуется в определении целей исследования, в формировании соответствующего мировоззрения, миропонимания	
16	Повышающими значениями трудовой эффективности могут быть: <b>а) увеличение объема работы за счет роста производительности труда</b> <b>б) работа с использованием обоснованных норм труда</b> в) увеличение прибыли организации	
17	Качество труда работника зависит от: <b>а) сложности труда</b> <b>б) условий квалификации, навыков</b> <b>в) психофизиологического состояния работника (его способностей)</b> г) продолжительности производственного цикла	
	Тестовые вопросы на нахождение соответствия, выстраивание последовательности	
18	Сопоставьте понятия и определения понятий. Функции, которые выполняет социология труда	
	Функции	Характеристика функций
	1. теоретическая	А) с одной стороны, социология труда служит основой постановки данных для выявления и анализа общих закономерностей развития общества, с другой - в рамках социологии труда наработан ряд методик, с помощью которых можно исследовать конкретные социальные процессы в сфере труда
	2. практическая	Б) когда на основе методологических принципов социологии определяется свой понятийный аппарат, выделяются специальные закономерности развития социальных процессов
	3. инструментальная	В) когда социология труда служит инструментом для управления и планирования общественного развития, призвана изучать сферу труда и разрабатывать практические рекомендации в следующих областях: определение уровня развития социальных процессов; выделение групп особенностей; выявление факторов, влияющих на процессы в сфере труда, и в первую очередь тех, с помощью которых можно воздействовать на социальные процессы

	4. идеологическая	Г) которая реализуется в определении целей исследования, в формировании соответствующего мировоззрения, миропонимания, в определении тенденций общественного развития для прогнозирования социальной ситуации (например, для привлечения внимания к альтернативным вариантам развития, социальным последствиям)
	<b>Ответ: 1-б, 2-в, 3-а, 4-г</b>	
19	Сопоставьте понятия и определения понятий. Виды безработицы.	
	Виды безработицы	Характеристика
	1. Фрикционная безработица	А) возникает в период циклического экономического спада и недостатка спроса в связи с уменьшением реального ВВП и высвобождением части рабочей силы
	2. Структурная безработица	Б) связана с затратами времени на поиск новой работы и длится 1-3 месяца. Предположим, что рынок труда находится в состоянии равновесия, то есть при преобладающей на рынке заработной плате, количество требуемого труда равно количеству предлагаемого труда
	3. Циклическая безработица	В) связана с технологическими изменениями в производстве, которые изменяют структуру спроса на рабочую силу (возникает если работник уволенный из одной отрасли не может устроиться в другой). Данный вид безработицы возникает, если изменяется отраслевая или территориальная структура спроса на труд. С течением времени в структуре потребительского спроса и в <b>технологии производства происходят важные изменения, которые, в свою очередь, изменяют структуру общего спроса на рабочую силу</b>
	<b>Ответ: 1-б, 2-в, 3-а</b>	
20	Выстройте последовательность организованной подготовки резерва: А) этап – курсы, институты повышения квалификации. Здесь завершается системная подготовка резерва. Следует подчеркнуть, что важным условием успешной подготовки резерва является сочетание обучения с самообучением, воспитания с самовоспитанием. Существенное место в формах индивидуальной и организованной работы с резервом занимают психологические особенности работы. Б) этап – <i>выдвижение в резерв</i> , изучение деловых и личностных качеств и далее, с помощью методов наблюдения, экспертной оценки, включение в деятельность на вышестоящей должности. Это диагностический этап. Заканчивается он разработкой программы подготовки резерва и каждого кандидата. На основе этих программ проводятся индивидуальная работа с членами резерва и общеколлективный семинар по подготовке кадрового резерва. В) этап – <i>обучение и подготовка резерва</i> на семинарах руководителей. На этом этапе очень важно обогатить резерв опытом руководящей и организационной работы других предприятий. Здесь же даются знания по таким важным гуманитарным дисциплинам, как управление, экономика, право, психология, педагогика, без усвоения которых руководитель испытывает различного рода трудности в процессе адаптации к должностным обязанностям.	
	<b>Ответ: б, в, а</b>	
	Задачи (задания) в 1-2 действия на разные формулы и процессы	
21	<p>Определить коэффициент текучести кадров, если на начало года численность работников составляла 950 чел., в течение года принято 235 чел., уволено всего 300 чел., в т.ч. по собственному желанию 150 чел., за нарушения трудовой дисциплины 10 чел. Число округлите до десятых.</p> <p><b>Решение:</b>  <math display="block">Ч_{срсп} = (Ч_{р.нг} + Ч_{р.} + Ч_{пр.} - Ч_{ув}) / 2</math> <math display="block">Ч_{срсп} = (950+950+235-300) / 2 = 918 \text{ чел.}</math> <math display="block">К_{тек} = (Ч_{ув.с.ж.} + Ч_{ув.нтд.}) / Ч_{срсп}</math> <math display="block">К_{тек} = (150 + 10) / 918 = 17,4\%</math> <b>Ответ: коэффициент текучести кадров равен 17,4 %</b></p>	
22	<p>Среднегодовая численность населения: 148300 тыс. чел. Всего занято в экономике: 67100 тыс. чел. Численность безработных: 6410 тыс. чел. Необходимо определить:  - численность экономически активного населения (ЧЭАН),  - коэффициент экономической активности населения,  - коэффициент занятости и коэффициент безработицы населения.</p> <p><b>Решение:</b>  Численность ЭАН определяется как сумма занятых и безработных по формуле:  <math display="block">ЧЭАН = P_{зан} + P_{безр.}</math> <math display="block">ЧЭАН = 67100 + 6410 = 73510 \text{ тыс. чел.}</math> <b>Ответ численность экономически активного населения составляет 73510 тыс. чел.</b></p>	
	Кейс-задания	



(Ситуационные задания)

«Критерии претендента на рабочее место»

При подборе кадров, повышении их квалификации обычно ориентируются на следующие критерии оценки кандидатов:

способность принимать решение: аргументация и оценочное сравнение – умение человека сопоставлять достоинства и недостатки различных вариантов развития событий или ситуаций, оценивать их соответствие поставленным целям, а также выделять условия и логику развития событий и ситуаций;

коммерческая и деловая ориентация – установка человека на продуктивную деятельность по достижению результата (в том числе коммерческого), умение видеть такие проблемы (интересы) партнеров (потребителей), на решение которых могут быть направлены коммерческие проекты;

умение работать с цифрами – способность производить быстрые примерные вычисления в уме, оперировать с большими объемами числовой информации, переводить подобную информацию из одной формы представления в другую;

способность к обучению – способность человека к поиску новых знаний, овладение умениями и навыками, умение самоорганизовать процесс обучения;

системное мышление – способность создавать новые варианты решения проблемы, понимать как структуру в целом, так и взаимосвязи между различными аспектами в определенной ситуации;

упорство и целеустремленность – умение настоять на своем в ситуации противодействия со стороны партнеров или в ситуации затруднений с ресурсами, осознание собственных целей и следование им;

решительность – способность человека выбирать один из нескольких возможных вариантов развития событий;

самостоятельность, инициативность, деятельность – умение индивидуально вырабатывать и реализовывать решения, активность, энергичность, источник инициативы – внутренне «я», а не внешние обстоятельства;

самоорганизация и способность распределять время – умение человека спланировать собственную деятельность исходя из задач, ресурсов, конкретных условий;

готовность к изменениям и гибкость – желание и способность человека быстро ориентироваться в изменяющейся ситуации, адаптироваться к новым требованиям;

организаторские способности – умение проектировать будущую деятельность группы людей и реализовать разработанный вариант непосредственно в ситуации совместной деятельности;

коммуникативные способности – владение словом и невербальными средствами общения, а также умение вступать в контакт, вести беседу, слушать и понимать собеседника;

способность к убеждению и сотрудничеству – способность человека воздействовать на других путем убеждения, привлечения партнеров на свою сторону, работать в кооперации с другими людьми;

способность к ведению переговоров – умение человека в потенциально конфликтных ситуациях найти максимально устраивающее обе стороны решения, владение конкретными навыками формулирования вопросов как инструментом ведения переговоров;

межличностные контакты – способность человека производить благоприятное впечатление на партнера по взаимодействию, создавать привлекательный образ.

Вопросы для обсуждения.

1. Какие еще критерии можно было бы добавить к приведенным ранее?
2. Какие критерии Вы выделили бы как основные?
3. Если претендент на работу обладает большинством отмеченных качеств, можно ли его смело брать в коллектив?

**Ответы:**

**1. Какие еще критерии можно было бы добавить к приведенным ранее?**

В целом, в данном кейсе приведен более чем исчерпывающий перечень критериев оценки кандидатов, на который работодатель ориентируются при подборе кандидата. В какой-то сфере необходимо преобладание личностных качеств, в другой сфере деятельности необходимо проявить такие качества, как умение работать в команде, организаторские способности, инициативность и другие, можно перечислять очень много. Тем не менее этот перечень еще можно дополнить некоторыми качествами, которые, на мой взгляд, необходимы в той или иной сфере деятельности, смотря какие профессиональные обязанности будет выполнять претендент на данную должность:

- *терпение* - не сдаваться при первых неудачах (хотя перечислено качество упорство, но это чуть другое);  
- *физические данные* – на этот критерий ориентируются при подборе кандидата в зависимости от специфики работы. Где-то подойдет «представительный мужчина средних лет или интеллигентная женщина», в другой сфере подбирают «лицо компании» - и этот критерий станет чуть ли не главным. А в какой – то сфере деятельности он будет неважен;

- *стрессоустойчивость* – дополняет (расширяет понятие) таких критериев как коммуникативные способности, способность к ведению переговоров, готовность к изменениям и гибкость, готовность к изменениям и гибкость;

- *адаптация* – способность быстро приспособиться к новому коллективу, тоже немаловажное качество, это дополняет критерий «готовность к изменениям и гибкость»;

- *характер, врожденные способности, интеллект, культура, моральный облик* – не основные критерии, но и они есть;

- *исполнительность* – тоже немаловажный критерий, он объединяет в себе несколько критериев;

- *уверенность в себе*.

**2. Какие критерии Вы выделили бы как основные?**

Рассмотрев все критерии, указанные в данном кейсе, можно сказать, что невозможно определить наиболее

	<p>важные (основные) и наименее важные критерии. Для успешной работы (успешного выполнения своих трудовых обязанностей) необходимо иметь все перечисленные качества, просто в одной сфере деятельности необходимо выбирать кандидата с одним набором ярко выраженных качеств, в другой сфере деятельности – совершенно с другим. Например, для должности бухгалтера критерий «умение работать с цифрами» можно поставить чуть ли не на первое место, а физические данные здесь будут не принципиальны.</p> <p><b>3. Если претендент на работу обладает большинством отмеченных качеств, можно ли его смело брать в коллектив?</b></p> <p>При наличии большинства перечисленных качеств претендента в коллектив брать можно, но не без оговорок. Необходимо, чтобы прошел определённый промежуток времени (испытательный срок), чтобы работодателю убедиться, что новый сотрудник обладает действительно теми качествами, которые им были заявлены (или были выявлены при помощи тестирования при приеме на работу) и посмотреть, что претендент действительно справляется со своими обязанностями.</p>
24	<p style="text-align: center;">«Конфликт поколений (консервативного и новаторского типа мышления) в организации»</p> <p>Руководитель отдела маркетинга для повышения качества работы своего отдела набрал молодых специалистов и при этом ужесточил меры по распорядку дня, сократив обеденный перерыв на 15 мин. А так как они очень много работали, выполняя не только свою, но и дополнительную работу, руководство решило повысить им заработную плату. Все это вызвало недовольство у более старших сотрудников, проработавших на данном предприятии немало лет и привыкших к устоявшемуся графику работы. Среди них было очень много людей с высшим образованием, что и усугубило ситуацию. Руководитель сразу не обратил внимание на претензии. За командами и приказами он не видел людей. В коллективе возник конфликт.</p> <p><u>Вопросы для обсуждения.</u></p> <p>Определите причины данного конфликта и назовите пути его разрешения.</p> <p><b>Ответ:</b></p> <p>Данный конфликт возник из за появления разногласий между людьми разного возраста. Причин, которые провоцируют такие конфликты, достаточно много. Но из всех можно выделить наиболее часто встречаемые. К ним относятся разные взгляды на следующие нюансы:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- особенности мировоззрения (отношение к учебе, карьере, семье, положительных и - отрицательных чертах людей, роль современности и пр.);</li> <li>- воспитание детей;</li> <li>- зона отдыха;</li> <li>- зона комфорта (одежда, техника, еда и пр.);</li> <li>- здоровье; финансы и многое другое.</li> </ul> <p>Теория поколений показывает, что промежуток времени, в который родился тот или иной человек, влияет на его мировоззрение.</p> <p>Каждая из конфликтующих сторон всегда аргументирует свою позицию определенными фактами: так будет лучше, полезнее, красивее, удобнее, дешевле и пр. Часто такие объяснения сначала кажутся недостаточными, неубедительными. Но потом, когда ошибка или победа в этом споре очевидна, старшее или младшее поколение перенимает этот опыт.</p> <p>Пути разрешения:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. В компаниях с коллективом, состоящим из представителей разных поколений, еще на стадии подбора персонала HR-служба может проводить психологическую диагностику с потенциальными сотрудниками. Это поможет спрогнозировать, какие качества их характера могут вызвать напряженность в отношениях со старшими или младшими коллегами, а также выявить кандидатов, склонных к конфликтам.</li> <li>2. Руководителям подразделений необходимо проводить работу по усилению лояльности молодых специалистов.</li> <li>3. Необходимо создать и поддерживать корпоративную культуру, основанную на уважении друг к другу, умении видеть положительные стороны друг друга, терпимости к трудным чертам характера, на умении сознательно сглаживать напряженные ситуации. Важно доносить до каждого нового сотрудника корпоративные ценности компании, чтобы человек понимал, ради чего ему следует стараться влиться в коллектив с самого начала его работы. Проводите также корпоративные мероприятия (спортивные, культурные и подобные), которые повысят лояльность молодых сотрудников, снизят конфликтную ситуацию и сплотят коллектив.</li> </ol>
25	<p style="text-align: center;">«Мотивирование работников организации»</p> <p>Год назад И. В. Петров стал директором и основным акционером предприятия «Мясные деликатесы». Фирма реализовывала свою продукцию в близлежащие регионы, объем продаж рос в год на 20 %. Продукция пользовалась спросом из-за высокого качества. Однако вскоре стали поступать сигналы, что работники не уделяют должного внимания качеству выполнения своей работы. Они делали ошибки в технологическом процессе, формально выполняли свои обязанности. Чтобы повысить мотивированность работников, менеджмент фирмы решил ввести в управление персоналом участие сотрудников в процессе принятия решений. В начале доверили работникам проверку качества продукции. «Вкус» продукции определяли теперь сами работники на своих участках. Это побудило персонал к улучшению качества выпускаемой продукции.</p> <p>Работники стали интересоваться затратами на их продукцию фирме и мнением клиентов об ассортименте. Некоторые бригады предложили внести изменения в технологию упаковки продукции. Работники собрали необходимую информацию, чтобы сформулировать проблему, общались с поставщиками, провели обследование магазинов и мясных лавок. Сотрудники взяли ответственность за качество продукции и улучшения в производственном процессе. В результате среди персонала стали появляться претензии к тем, кто работал неэффективно и чье безразличие мешало улучшению работы. Жалобы касались и руководящего состава, сопровождались предложениями по их переподготовке или увольнению.</p> <p>Петров и другие руководители фирмы и сотрудники внесли изменения в систему оплаты: «разделенное</p>

	<p>участие в результатах работы фирмы». В этой системе зафиксирован процент «доналоговой» прибыли, который распределялся два раза в год между работниками фирмы. Индивидуальное участие в разделенной прибыли определялось по результатам оценки эффективности выполнения своей работы каждым из сотрудников. В разработке и реализации данной системы участвовали работники различных подразделений фирмы. Так, работники фирмы оценивались:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>по индивидуальному вкладу в результаты работы бригады;</li> <li>по взаимодействию конкретного сотрудника с коллегами;</li> <li>по отношению к командной работе;</li> <li>по дисциплине и соблюдению техники безопасности.</li> </ul> <p>Бригады взяли на себя ответственность за подбор, подготовку и оценку своих сотрудников, а при необходимости — за освобождение коллег от работы на фирме. Сотрудники участвовали в принятии решения по графику работы, бюджету, оценке качества и обновлению технологии работы. Часть задач руководителя стала частью работы каждого сотрудника группы.</p> <p>И. В. Петров считал, что результативность коммерческой деятельности определяется следующим. Люди хотят чувствовать свою востребованность, значимость. Если они это получают, причина — в менеджере. В зависимости от своих ожиданий люди выполняют работу на том или ином уровне. Если людям понятно, чего от них ожидают, то можно влиять на эффективность работы, мотивировать их. Ожидания работников зависят от целей, стоящих перед ними, и системы мотивации. Действия менеджеров фирмы влияют на формирование у работников определенных ожиданий. Каждый работник может научиться выполнению новых задач в рамках своей профессиональной деятельности.</p> <p>Результаты деятельности фирмы показывают, в чем сотрудник компетентен и что представляет собой его труд. Деятельность руководителя заключается в создании условий, при которых эффективность работы каждого служит как его индивидуальным интересам, так и интересам фирмы.</p> <p><u>Вопросы для обсуждения.</u></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1 В какой степени система мотивации в данной организации удовлетворяет потребности из пирамиды А. Маслоу?</li> <li>2 Объясните эффективность использования мотивационной теории ожидания.</li> <li>3 Уделял ли Петров внимание «гигиеническим» или на мотивационным факторах Ф. Гецберга в своей системе мотивации?</li> </ol> <p><b>Ответ:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Система мотивации в данной организации в большей степени удовлетворяет средним ступеням пирамиды Маслоу (потребность в принадлежности и любви, потребность в уважении (почитании), потребности познавательные. Но переход к потребностям средних ступеней происходит при удовлетворении потребностей нижних ступеней (потребность в безопасности, физиологические потребности). И как бы не пытались многие уменьшить значение потребностей, находящихся на нижних ступенях, все наши действия стремятся к удовлетворению этих потребностей. Отличается только качество и содержание этих потребностей.</li> <li>2. Теория ожидания основывается на том, что человек направляет свои усилия для достижения какой-либо цели тогда, когда он уверен в высокой степени вероятности удовлетворения за этот счет своих потребностей. Изменение мотивации к труду связано с тремя приоритетами: затраты труда - результаты; результаты-вознаграждение; степень удовлетворенности вознаграждением (валентность), ожидания в отношении затрат труда - результатов - это соотношение между затраченными усилиями и полученными результатами, ожидание в отношении результатов - вознаграждения - это ожидание определенного вознаграждения за достигнутый результат труда. И, наконец, валентность - это ценность вознаграждения.</li> <li>Наибольший результат здесь достигается в том случае, если работники уверены, что их усилия достигнут цели и дадут возможность получить особо ценное вознаграждение (крупный доход). И в то же время мотивация к труду ослабевает, если вероятность успеха или ценность вознаграждения оценивается невысоко. При реализации этой теории на практике это означает, что еще до начала работы необходимо установить и объяснить работнику жесткую зависимость между достигнутыми им результатами и вознаграждением, а также формировать высокий, но реальный уровень ожидаемых результатов.</li> <li>3. В системе мотивации Петрова просматриваются и гигиенические и мотивационные факторы Ф. Гецберга. К гигиеническим можно отнести: провка качества продукции самими работниками, изменения в систему оплаты: «разделенное участие в результатах работы». К мотивационным: Бригадиры взяли ответственность на себя за подбор, подготовку и оценку своих сотрудников, признание и одобрение результатов работы.</li> </ol>
--	--

**ПКв-7 - Способен к выполнению функций тактического управления с учетом анализа экономических показателей результатов деятельности организации (ИД2<sub>ПКв-7</sub> – *Использует аналитические методы и инструменты в условиях информационно-аналитической поддержки решения задач тактического управления деятельностью организации*)**

№ задания	Тестовое задание
	Тестовые вопросы с выбором единственного правильного ответа
26	Необходимое для выполнения единицы работы (операции) одним рабочим или группой рабочих количество рабочего времени называется: <b>а) норма времени</b> б) хронометраж в) смена

27	<p>Как называется объединение, установление взаимосвязей между разделенными, специализированными исполнителями в процессе трудовой деятельности:</p> <p>а) разделения труда  б) дисциплины  <b>в) кооперации труда</b></p>
28	<p>Что такое патернализм:</p> <p>а) тип социально-правовых отношений, являющихся крайним выражением противоречий в этих отношениях  <b>б) покровительственные отношения фирмы по отношению к своим служащим, государства – к своим гражданам</b>  в) побуждение к активной деятельности, основанное на удовлетворении важных для человека потребностей</p>
29	<p>Пространственное перемещение трудоспособного населения, вызываемое изменениями в развитии и размещении производства, условиях существования населения получило название:</p> <p><b>а) миграция рабочей силы</b>  б) мотивация труда  в) аккомодация</p>
30	<p>Что такое отношение численности безработных к численности рабочей силы:</p> <p>а) сегментация рынка трудовых ресурсов  <b>б) уровень безработицы</b>  в) миграция рабочей силы</p>
31	<p>Каким фондом является внебюджетный фонд, за счет которого осуществляется трудоустройство, обучение, выплачиваются пособия по безработице:</p> <p>а) социального страхования  б) пенсионный  <b>в) занятости</b></p>
32	<p>По принципиальной схеме установления норм методы нормирования труда бывают:</p> <p><b>а) аналитические, суммарные</b>  б) аналитические, суммарные, логические  в) суммарные, логические</p>
33	<p>Обеспечивающая предложение рабочей силы для производства товаров и услуг часть населения:</p> <p>а) трудовой потенциал  <b>б) экономически активное население</b>  в) трудовые ресурсы</p>
34	<p>Как называется время для выполнения единицы или определенного объема работы одним или несколькими работниками устанавливает норма:</p> <p><b>а) затрат рабочего времени</b>  б) управляемости  в) выработки</p>
35	<p>Отражающее готовность и возможность населения к изменению социального статуса синтетическое понятие:</p> <p>а) патернализм  <b>б) мобильность</b>  в) оперативность</p>
36	<p>Разделение труда, которое развивается в зависимости от применяемых орудий труда, предметов труда, технологии производства:</p> <p>а) технологическое разделение труда  б) квалификационное разделение труда  <b>в) профессиональное разделение труда</b></p>
37	<p>В малой группе методика количественного анализа взаимоотношений:</p> <p><b>а) социометрией</b>  б) технократическим подходом  в) теорией гуманизации труда</p>
38	<p>При фотографии ... проводится изучение затрат рабочего времени исполнителей, времени использования оборудования и режимов его работы:</p> <p>а) группы рабочих  б) рабочего места  <b>в) производственного процесса</b></p>
	<p>Тестовые вопросы с выбором нескольких вариантов ответа (с указанием количества правильных ответов)</p>
39	<p>К субъектам трудовых отношений относят:</p> <p><b>а) работодатель</b>  б) предприятие  <b>в) наемный работник</b></p>
40	<p>Кадры предприятия подразделяются на:</p> <p>а) промышленный персонал  <b>б) промышленно – производственный персонал</b>  <b>в) персонал непромышленных предприятий</b></p>
41	<p>Функции службы персонала на современном предприятии включают:</p> <p><b>а) оценка и аттестация персонала</b></p>

	<b>б) подбор персонала</b> <b>в) обучение персонала</b>										
42	Показатели состояния и движения кадров включают: <b>а) списочная численность</b> б) среднегодовая стоимость ОПФ <b>в) коэффициент оборота по приему</b>										
43	Какие отклонения определяются при анализе использования фонда заработной платы <b>а) абсолютные отклонения</b> <b>б) относительные отклонения</b> в) совокупные отклонения										
Тестовые вопросы на нахождение соответствия, выстраивание последовательности											
Сопоставьте понятия и определения понятий:											
44	<table border="1" style="width: 100%;"> <thead> <tr> <th style="width: 50%;">Виды адаптации</th> <th style="width: 50%;">Характеристика</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>1. Профессиональная</td> <td>А) включает следующие аспекты: административно-правовой, социально-экономический, управленческий, рекреационно-творческий.</td> </tr> <tr> <td>2. Социально-организационная адаптация</td> <td>Б) связана с решением проблем вхождения человека в коллектив в связи с его личными психологическими особенностями (привычки, умение строить свое поведение, уровень культуры, раскрепощенность и др.)</td> </tr> <tr> <td>3. Социально-психологическая адаптация</td> <td>В) это адаптация к рабочему месту, средствам труда, технологическому процессу, характеру взаимодействия между работниками в процессе труда. Этот вид адаптации свойственен как молодому, начинающему работнику, так и с опытом работы</td> </tr> </tbody> </table>	Виды адаптации	Характеристика	1. Профессиональная	А) включает следующие аспекты: административно-правовой, социально-экономический, управленческий, рекреационно-творческий.	2. Социально-организационная адаптация	Б) связана с решением проблем вхождения человека в коллектив в связи с его личными психологическими особенностями (привычки, умение строить свое поведение, уровень культуры, раскрепощенность и др.)	3. Социально-психологическая адаптация	В) это адаптация к рабочему месту, средствам труда, технологическому процессу, характеру взаимодействия между работниками в процессе труда. Этот вид адаптации свойственен как молодому, начинающему работнику, так и с опытом работы		
	Виды адаптации	Характеристика									
	1. Профессиональная	А) включает следующие аспекты: административно-правовой, социально-экономический, управленческий, рекреационно-творческий.									
	2. Социально-организационная адаптация	Б) связана с решением проблем вхождения человека в коллектив в связи с его личными психологическими особенностями (привычки, умение строить свое поведение, уровень культуры, раскрепощенность и др.)									
3. Социально-психологическая адаптация	В) это адаптация к рабочему месту, средствам труда, технологическому процессу, характеру взаимодействия между работниками в процессе труда. Этот вид адаптации свойственен как молодому, начинающему работнику, так и с опытом работы										
<b>Ответ: 1 – В, 2 – А, 3 – Б</b>											
Сопоставьте понятия и определения понятий:											
45	<table border="1" style="width: 100%;"> <thead> <tr> <th style="width: 50%;">Понятие</th> <th style="width: 50%;">Определение понятия</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>1. Время работы</td> <td>А) установленная мера затрат труда для изготовления единицы продукции или выработки продукции в единицу времени</td> </tr> <tr> <td>2. Норма труда</td> <td>Б) руководящие материалы для установления норм труда аналитически-расчетным методом. Нормативы для нормирования труда используются для расчета продолжительности выполнения отдельных элементов работы при конкретных условиях производства</td> </tr> <tr> <td>3. Норма выработки</td> <td>В) часть рабочего времени, в течение которого выполняется определенная работа</td> </tr> <tr> <td>4. Нормативы труда</td> <td>Г) количество единицы работы (штук, тонн, метров), которые необходимо выполнить в единицу времени (час, смену и т.д.)</td> </tr> </tbody> </table>	Понятие	Определение понятия	1. Время работы	А) установленная мера затрат труда для изготовления единицы продукции или выработки продукции в единицу времени	2. Норма труда	Б) руководящие материалы для установления норм труда аналитически-расчетным методом. Нормативы для нормирования труда используются для расчета продолжительности выполнения отдельных элементов работы при конкретных условиях производства	3. Норма выработки	В) часть рабочего времени, в течение которого выполняется определенная работа	4. Нормативы труда	Г) количество единицы работы (штук, тонн, метров), которые необходимо выполнить в единицу времени (час, смену и т.д.)
	Понятие	Определение понятия									
	1. Время работы	А) установленная мера затрат труда для изготовления единицы продукции или выработки продукции в единицу времени									
	2. Норма труда	Б) руководящие материалы для установления норм труда аналитически-расчетным методом. Нормативы для нормирования труда используются для расчета продолжительности выполнения отдельных элементов работы при конкретных условиях производства									
	3. Норма выработки	В) часть рабочего времени, в течение которого выполняется определенная работа									
4. Нормативы труда	Г) количество единицы работы (штук, тонн, метров), которые необходимо выполнить в единицу времени (час, смену и т.д.)										
<b>Ответ: 1 – В, 2 – А, 3 – Г, 4 – Б</b>											
Сопоставьте понятия и определения понятий: Основные методы разработки нормативов в современных условиях											
46	<table border="1" style="width: 100%;"> <thead> <tr> <th style="width: 50%;">Метод</th> <th style="width: 50%;">Характеристика</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>1. Системно-аналитический</td> <td>А) это измерение всех без исключения затрат рабочего времени и установление остальных элементов. Цель этого метода – выявить потери времени, допущенные по вине работника, по техническим или организационным причинам и разработать мероприятия по их устранению</td> </tr> <tr> <td>2. Хронометражные исследования</td> <td>Б) Для нормирования работ, носящих преимущественно творческий характер, целесообразно использовать данный метод на основе проведения экспертизы с помощью группы специалистов/экспертов в несколько туров</td> </tr> <tr> <td>3. Фотография рабочего дня</td> <td>В) позволяют изучать циклически повторяющиеся элементы оперативной работы, отдельные элементы подготовительно-заключительной работы или работы по обслуживанию рабочего места. Цель – определение продолжительности повторяющихся элементов операции для расчета норм или разработка норм времени, выявление передовых методов и приемов труда, выяснение причин невыполнения норм отдельными работниками</td> </tr> <tr> <td>4. Метод экспертных оценок</td> <td>Г) производимый как в научно-исследовательских лабораториях НИИ отраслевых Министерств, так и непосредственно на производстве, опираясь на научно-технические новации и передовой опыт предприятий. Результаты исследования оформляются таблицей или графиками, которые становятся обязательными или рекомендательными в практической работе</td> </tr> </tbody> </table>	Метод	Характеристика	1. Системно-аналитический	А) это измерение всех без исключения затрат рабочего времени и установление остальных элементов. Цель этого метода – выявить потери времени, допущенные по вине работника, по техническим или организационным причинам и разработать мероприятия по их устранению	2. Хронометражные исследования	Б) Для нормирования работ, носящих преимущественно творческий характер, целесообразно использовать данный метод на основе проведения экспертизы с помощью группы специалистов/экспертов в несколько туров	3. Фотография рабочего дня	В) позволяют изучать циклически повторяющиеся элементы оперативной работы, отдельные элементы подготовительно-заключительной работы или работы по обслуживанию рабочего места. Цель – определение продолжительности повторяющихся элементов операции для расчета норм или разработка норм времени, выявление передовых методов и приемов труда, выяснение причин невыполнения норм отдельными работниками	4. Метод экспертных оценок	Г) производимый как в научно-исследовательских лабораториях НИИ отраслевых Министерств, так и непосредственно на производстве, опираясь на научно-технические новации и передовой опыт предприятий. Результаты исследования оформляются таблицей или графиками, которые становятся обязательными или рекомендательными в практической работе
	Метод	Характеристика									
	1. Системно-аналитический	А) это измерение всех без исключения затрат рабочего времени и установление остальных элементов. Цель этого метода – выявить потери времени, допущенные по вине работника, по техническим или организационным причинам и разработать мероприятия по их устранению									
	2. Хронометражные исследования	Б) Для нормирования работ, носящих преимущественно творческий характер, целесообразно использовать данный метод на основе проведения экспертизы с помощью группы специалистов/экспертов в несколько туров									
	3. Фотография рабочего дня	В) позволяют изучать циклически повторяющиеся элементы оперативной работы, отдельные элементы подготовительно-заключительной работы или работы по обслуживанию рабочего места. Цель – определение продолжительности повторяющихся элементов операции для расчета норм или разработка норм времени, выявление передовых методов и приемов труда, выяснение причин невыполнения норм отдельными работниками									
4. Метод экспертных оценок	Г) производимый как в научно-исследовательских лабораториях НИИ отраслевых Министерств, так и непосредственно на производстве, опираясь на научно-технические новации и передовой опыт предприятий. Результаты исследования оформляются таблицей или графиками, которые становятся обязательными или рекомендательными в практической работе										
<b>Ответ: 1 – Г, 2 – В, 3 – А, 4 – Б</b>											
Задачи (задания) в 1-2 действия на разные формулы и процессы											
47	Механик отработал 170 ч. И в течение месяца сэкономил материалов на 6200 руб. На предприятии действует положение о премировании за экономию материалов в размере 40% от суммы экономии. Тарифная часовая ставка – 256 р. Вычислите зарплату рабочего.										

	<p><b>Решение</b>  1 Основная заработная плата (ЗПо):  <math>ЗПо = Тчс * Коч</math>  <math>256 * 170 ч = 43520 руб.</math>  2 Премия за экономию материалов (Пр):  <math>Пр = (43520 * 40) / 100 = 17408 руб.</math>  3 Общая сумма заработка за месяц (ЗП):  <math>ЗП = ЗПо + Пр</math>  <math>ЗП = 43520 + 17408 = 60928 руб.</math>  <b>Ответ:</b> Заработная плата рабочего составит 60928 р.</p>
48	<p>Плановая численность работающих - 1000 человек, в том числе основных рабочих - 500, вспомогательных - 260 человек. Фактическая численность работающих составила 1020 человек, в том числе основных рабочих - 580, вспомогательных — 280 человек. Объем валовой продукции по плану - 20 млн руб., фактически — 22 млн.  <b>Определите выполнение плана по производительности труда.</b></p> <p><b>Решение:</b>  Плановая выработка на одного работающего должна составить (Впл):  <math>V = ОПпл / Чпл</math>  <math>20\ 000\ 000 / 1000 = 20\ 000 руб.</math>  Фактическая выработка на одного работающего (Вф):  <math>Vф = ОПф / Чф</math>  <math>22\ 000\ 000 / 1020 = 21\ 568 руб.</math>  Фактическая выработка, % к плану:  <math>(21\ 568 / 20\ 000) * 100 = 107,8\%</math>  <b>Ответ:</b> план перевыполнен на 7,8 %.</p>
	<p><i>Кейс-задания</i>  <i>Ситуационные задания</i></p>
49	<p style="text-align: center;"><b>«Содержание и характер труда»</b></p> <p>Современный научно-технический прогресс, применение принципиально новых предметов и средств труда (в особенности орудий труда) и технологий вызывают значительное изменение содержания труда. Непрерывно повышается уровень квалификации труда и технической вооруженности работника. Высококвалифицированный труд требует гармоничного сочетания умственных и физических усилий, что приводит к вытеснению неквалифицированного и малоквалифицированного ручного труда. Это приводит к существенным изменениям в самой структуре трудового процесса, что в свою очередь вызывает преобразование производственных функций работников. В их трудовой деятельности повышается доля и значение интеллектуальных усилий по поддержанию функций контроля, активного наблюдения, переработки поступающей информации о ходе технологического процесса. В результате происходит большее сближение и взаимопереплетение умственного и физического труда.</p> <p><u>Вопросы для обсуждения.</u>  <b>Определите проблемы химической отрасли; сформулируйте цели и меры учета изменений в содержании труда работников и перераспределение их основных функций на рабочем месте с учетом последних достижений научно-технического прогресса.</b></p> <p><b>Ответ:</b>  Основным проблемами химической промышленности на сегодняшний день являются:  - Зависимость от импортного сырья и оборудования.  - Высокая степень износа основных фондов. Большинство предприятий было запущено более полувека назад и эксплуатировалось с высокой степенью нагрузки.  - Узкий ассортимент и высокие цены, которые к потере сбыта, усугубляющейся неблагоприятной экономической политикой ряда стран Европы, Азии и Америки.  - Низкий научно-технический и кадровый потенциал. Отсутствие широкой инновационной деятельности.  - Слабый уровень инвестирования. И это происходит при достаточно высоком уровне инвестиционной привлекательности. Что свидетельствует о пассивности внешней финансовой политики компаний.  - Неблагоприятная конъюнктура внутреннего рынка.  - Высокий уровень тарифов на энергоносители и повышенная стоимость грузоперевозок.</p> <p>В химической промышленности комплексной механизации и автоматизации, внедрению разнообразных систем управления уделяется большое внимание. Это объясняется сложностью и высокой скоростью протекания химико - технологических процессов, их разнообразием, высокой чувствительностью их к нарушению режима, вредностью условий работы, взрыво - и пожароопасностью перерабатываемых веществ и т. д.</p> <p>Объектом управления здесь является все предприятие:  ➤ технологические производства вместе с оборудованием и АСУ предыдущих уровней;  ➤ вспомогательные службы (снабжение, сбыт, ремонтные, конструкторские и т.п.), обеспечивающие основное производство;  ➤ транспортное хозяйство;  ➤ цеха контрольно - измерительных приборов, энергоснабжение, теплоснабжение;  ➤ центральные заводские лаборатории.</p>

	<p>При этом следует отметить, что работники повсеместно, а в условиях автоматизации производства полностью освобождены от использования тяжелого физического труда. Труд работников конвейерной линии полностью обезличен, трудовой вклад любого работника неотличим от вклада всех остальных, и в то же время их действия строго регламентированы и подчинены движению конвейерной ленты. Однако во многих случаях работники испытывают нехватку профессиональных знаний, сноровки и быстроты реакции, что исключает их участие в производственном процессе, в котором задействованы современные технологии.</p>
<p>50</p>	<p style="text-align: center;">«Типы подчиненных. Мотивация персонала»</p> <p>Внимательно прочитайте текст. Характеристика сотрудников:</p> <p>а) сотрудник покупает и носит модную одежду, хочет иметь определенные символы его положения в обществе (квартиру, загородный дом, дорогую машину и др.), принимает корпоративные ценности, любит дорогие машины, проживает в престижной квартире, член различных клубов, гордится работой, стремится стать профессионалом в своем деле;</p> <p>б) предпочитает одеваться чисто и аккуратно, имеет постоянные привычки, любит обсуждать все в подробностях, в случае критики всегда может ответить на нее, предпочитает руководствоваться правилами и инструкциями, не хочет изменений и не любит неопределенностей, предпочитает самостоятельно решать задачи, поскольку умет и знает как решить проблему, много трудится;</p> <p>в) любит быть членом различных клубов, посещать рестораны и другие заведения, получает удовлетворение от взаимодействия в команде, принимает групповые ценности, предан своей команде, предпочитает поделиться своим мнением с другими перед принятием решения, не любит перемен, если этого не хочет группа, хочет быть лидером, но как руководитель предпочитает либеральный стиль, защищает интересы группы, если ее критикуют, умеет понятно и четко доводить свои мысли до других, чтобы его понимали товарищи по команде;</p> <p>г) много трудится для достижения поставленных целей, готов рисковать, предпочитает испытывать свои возможности, хороший организатор мероприятий, считает, что «жизнь — это состязание», ревностно относится к соперникам, желает побеждать, не умеет достойно переносить проигрыш, неэффективно работает в команде, индивидуалист;</p> <p>д) хочет и любит, чтобы его хвалили, значимы успехи в работе и жизни. Кичится достигнутыми успехами, наградами, любит быть в центре внимания при общении с другими, предпочитает интенсивно и много работать, хочет добиться успех;</p> <p>е) не боится принимать решения, руководить и организовывать других, получает удовлетворение от руководства, четко принимает решения и доходчиво доводит их до других, в жизни способен принимать трудные решения, не боится конструктивной критики в адрес организации, инициативен;</p> <p>ж) готов брать на себя ответственность, предпочитает новые благоприятные возможности, проявляет решительность при решении задач, четко и ясно выражает свою точку зрения, готов высказать критику в адрес организации, больше предпочитает поступать по-своему, упорство при отстаивании своих идей, предпочитает индивидуальный досуг, не любит инструкций и правил, негативно относится к начальникам.</p> <p><u>Вопросы для обсуждения.</u> Как вы будете мотивировать каждого из таких подчиненных?</p> <p><b>Ответ:</b> Для того, чтобы понять, как мотивировать каждого из сотрудников, нужно знать, что именно способно повысить производительность труда каждого из них.</p> <p>А) Если сотрудник покупает и носит модную одежду, хочет иметь квартиру, загородный дом, дорогую машину, то эффективна будет материальная мотивация такого сотрудника, такая как премии, надбавки, при этом сотрудник А стремится стать профессионалом в своем деле, то есть он уже имеет внутреннюю мотивацию, которую стоит поощрить и нематериальной внешней: вывесить его фото как фото лучшего сотрудника месяца, если он действительно отлично работал. Статусная мотивация.</p> <p>Б) Во втором сотруднике мы видим желание работать самостоятельно и спокойно. Тут можно применить нематериальную мотивацию. Работник получает эмоциональные выгоды, это устранение комплексов, душевное равновесие, признание собственных достоинств и др. Она применима к одному работнику, и всему коллективу, так как помогает формировать отношение каждого индивида к организации.</p> <p>В) перед нами сотрудник, который любит работу в группе, член команды и ее активный участник. Нематериальная трудовая мотивация как улучшение условий труда здесь подойдет. При трудовой мотивации возможно изменение рабочего графика, но так как наш сотрудник не любит перемен, то мы не будем ее здесь применять.</p> <p>Г) перед нами сотрудник-индивидуалист, который любит работать и добиваться целей. Соответственно, статусная нематериальная мотивация, например, признание его как хорошего сотрудника, предоставление более ответственных заданий и возможности самостоятельного принятия решений</p> <p>Д) здесь сотрудник-индивидуалист, кичащийся успехами. Статус и положение для него превыше всего, поэтому статусная психологическая мотивация, признание его как хорошего сотрудника, предоставление более ответственных заданий и возможности самостоятельного принятия решений, высокая оценка его работы.</p> <p>Е) инициатива и лидерство в команде, а также активная работа, может поощряться нематериально с помощью предоставления более ответственных заданий и возможности самостоятельного принятия решений.</p> <p>Ж) если сотрудник не любит правил, индивидуалист и негативно относится к начальникам, то пробудить в нем желание к работе быстрее будет материальной мотивацией, как в денежном эквиваленте - премии, надбавки к зарплате так и в неденежном виде - оплата путевки в санаторий, выдача подарочных</p>

### 3.2 Вопросы для зачета

ПКв-7 - Способен к выполнению функций тактического управления с учетом анализа экономических показателей результатов деятельности организации (*ИД1<sub>ПКв-7</sub> – Оценивает эффективность результатов деятельности организации с учетом анализа экономических показателей*)

Номер вопроса	Текст вопроса
51	<p>Перечислите основные социальные процессы.</p> <p><b>Ответ:</b> К основным социальным процесса относят: труд как базовый социальный процесс, когда изменения в социальном положении различных групп работников, их социальных качеств определяются научно-техническим процессом, содержанием и характером труда; интегративные процессы, когда имеются в виду образование, функционирование и развитие трудовых коллективов, социальный контроль трудового поведения, руководство коллективом; ценностно-ориентационные процессы, связанные с формированием у различных социальных групп работников социально-нормальных ценностных ориентаций (например, мотивация труда, трудовая адаптация); изменяюще-поддерживающие процессы, т.е. трудовые перемещения, профессиональные продвижения.</p>
52	<p>Перечислите проблемы экономики труда.</p> <p><b>Ответ:</b> Современное утверждение в России рыночных отношений в сфере труда по-новому определяет проблемы экономики труда: изменение концепции занятости; становление рынка труда; возникновение и тенденция роста безработицы; создание государственной службы занятости; децентрализация систем оплаты труда; процессы разгосударствления; взаимоотношения работодателей, администрации, работников и профсоюзов; нормирование и производительность труда; самостоятельная кадровая политика и др. Названные проблемы порождают новую систему социально-трудовых взаимоотношений внутри предприятия и в обществе новых работодателей и соответственно новую проблему социального партнерства.</p>
53	<p>Перечислите факторы качества труда.</p> <p><b>Ответ:</b> На качество и эффективность труда влияет множество факторов: уровень технологий и развитость экономики страны, квалификация персонала, конкурентоспособность компании, привлекательность компании для инвесторов, демографические показатели в стране, эффективное управление компанией, мотивации сотрудников, эффективность использования системы стимулирования, внутриорганизационная обстановка и коммуникации, и другие.</p>
54	<p>Показатели качества труда.</p> <p><b>Ответ:</b> Каждое предприятие и его подразделения разрабатывают свои показатели качества труда в соответствии с особенностями вида трудовой деятельности. Показатель качества труда - это количественная характеристика свойств труда и его результатов, составляющих качество. Примерами показателей качества труда работника или коллектива работников могут служить: процент сдачи результатов труда с первого предъявления; процент выхода годной продукции (или, наоборот, процент брака); процент соблюдения параметров, характеризующих состояние управляемого процесса; количество и значимость дефектов в работе; производительность труда; показатели качества результатов труда, в том числе показатели качества создаваемой продукции. Каждый показатель имеет количественную оценку, выраженную в баллах или в коэффициентах. За единицу принимается нормальное значение качества труда. Руководитель подразделения на основе имеющегося перечня повышающих и понижающих значений коэффициента качества труда ежедневно ведет их фактический учет, что отражается в экране качества труда. По истечении месяца эти оценки обобщаются и рассматриваются на общем собрании коллектива. Протокол собрания с утвержденными оценками представляется экономисту (бухгалтеру) для учета при начислении заработной платы.</p>
55	<p>Методы измерения производительности труда.</p>



	<p><b>Ответ:</b>  Для измерения производительности труда применяются три основных метода: стоимостной, натуральный и трудовой, которые различаются единицами измерения работы.  При стоимостном методе измерения производительности труда объем работы приводится в денежном исчислении.  Стоимостной метод позволяет сравнивать производительность труда работников разных профессий, квалификаций, например кондитера и повара, токаря и водителя. Достоинствами этого метода являются простота исчисления, возможность сравнения уровней продуктивности труда разных производств, а также определения его динамики в разные периоды времени. Но недостатком метода является влияние неценовых факторов: конъюнктуры рынка, инфляции, а также материалоемкости работы.  Натуральный метод измерения производительности труда применяется в случае производства (выпуска) однородной продукции. Объем работы в этом случае определяется с помощью натуральных измерителей, таких, как тонны, штуки, метры, литры и др. Уровень произведенных работ в натурально-вещественном измерении является наиболее объективным и достоверным показателем производительности труда. Посредством этого метода можно измерять и сравнивать производительность труда отдельных бригад и работников, планировать их численность, определять профессиональный и квалификационный состав, сопоставлять производительность труда разных предприятий.  Натуральный метод измерения производительности труда отличается простотой и наглядностью расчетов. Однако его использование ограничено: им нельзя пользоваться при расчетах производительности труда на тех участках, где производится или выпускается разнородная продукция, например машины и инструменты. Кроме того, он не учитывает изменение запасов незавершенного производства.  Разновидностью натурального метода является условно-натуральный метод, когда объем работы учитывается в условных единицах однородной продукции. Так, разные по емкости вагоны переводятся в двухосные, консервные банки разной емкости — в условные банки, а различная обувь — в условную пару. Пересчет в условные измерители производится, как правило, с помощью переводных единиц (коэффициентов).  Трудовой (нормативный) метод измерения производительности труда показывает соотношение фактических затрат труда на определенный объем работы с затратами труда, полагающимися по норме, т.е. он характеризует степень выполнения нормы выработки рабочим. Расчет производительности труда этим методом представляет собой объем работы с учетом нормативной трудоемкости (чел.-ч), приходящийся на единицу фактически отработанного времени</p>
--	---

**ПКв-7 - Способен к выполнению функций тактического управления с учетом анализа экономических показателей результатов деятельности организации (ИД2<sub>ПКв-7</sub> – *Использует аналитические методы и инструменты в условиях информационно-аналитической поддержки решения задач тактического управления деятельностью организации*)**

Номер вопроса (задачи, задания)	Текст вопроса
56	<p>Назовите методы изучения рабочего времени.</p> <p><b>Ответ:</b>  Рабочее время изучается методом непосредственных замеров и методом моментных наблюдений.  Метод непосредственных замеров позволяет наиболее полно изучить процессы труда, получить достоверные данные об их продолжительности в абсолютном выражении, сведения о последовательности выполнения отдельных элементов работы, а также фактических затратах рабочего времени за весь период наблюдения. Непосредственное измерение рабочего времени производится путем сплошных (непрерывных), выборочных и цикловых замеров. Сплошные замеры имеют наибольшее распространение во всех типах производства, т.к. дают подробные сведения о фактических затратах рабочего времени, его потерях, их величине и причинах возникновения. Для изучения отдельных элементов операции применяются выборочные замеры. В частности их используют для определения времени на вспомогательные действия и приемы в условиях многостаночной работы и др. Разновидностью выборочных наблюдений являются цикловые замеры, которые используются для изучения и измерения действий небольшой продолжительности, когда время на выполнение действия нельзя определить непосредственно. Однако главными недостатками метода непосредственных замеров являются большая длительность и трудоемкость проведения наблюдений и обработки полученных данных, а также то, что один наблюдатель может одновременно изучать затраты времени только небольшой группы рабочих.  Сущность метода моментных наблюдений состоит в регистрации и учете количества одноименных затрат в случайно выбранные моменты. Важными достоинствами данного метода являются простота проведения наблюдения, небольшая трудоемкость, получение требуемых сведений в короткие сроки. Один наблюдатель может изучить затраты времени большого числа рабочих. Моментные наблюдения могут проводить не только специальные наблюдатели, но и все инженерно-технические работники. Недостатками метода моментных наблюдений является получение только средних величин затрат рабочего времени, неполных данных о причинах потерь рабочего времени, а также недостаточное</p>

	<p>раскрытие структуры затрат рабочего времени.</p>
57	<p>Приведите классификацию нормативов по труду.</p> <p><b>Ответ:</b>  Приведем классификацию нормативов по труду по четырем критериям:  1) по сфере применения (в структуре промышленности: межотраслевые, отраслевые, местные);  2) по степени укрупнения: дифференцированные, укрупненные;  3) по сфере применения (на территории страны): общедофедеральные, республиканские, региональные;  4) по назначению: нормативы режимов работы оборудования, нормативы времени, нормативы времени обслуживания, нормативы численности.</p> <p>Уточним содержательные характеристики четвертой группы нормативов. Нормативы режимов работы оборудования необходимы для расчета основного машинного и машинно-ручного времени (число оборотов, температура, время нахождения детали в обработке и др.).</p>
58	<p>Назовите основные методы разработки нормативов в современных условиях.</p> <p><b>Ответ:</b>  Основными методами разработки нормативов в современных условиях являются:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Системно-аналитический, производимый как в научно-исследовательских лабораториях НИИ отраслевых Министерств, так и непосредственно на производстве, опираясь на научно-технические новации и передовой опыт предприятий. Результаты исследования оформляются таблицей или графиками, которые становятся обязательными или рекомендательными в практической работе.</li> <li>2. Хронометражные исследования, позволяющие изучать циклически повторяющиеся элементы оперативной работы, отдельные элементы подготовительно-заключительной работы или работы по обслуживанию рабочего места. Цель – определение продолжительности повторяющихся элементов операции для расчета норм или разработка норм времени, выявление передовых методов и приемов труда, выяснение причин невыполнения норм отдельными работниками. Хронометраж может быть сплошной и выборочный, осуществляться с помощью технических средств: секундомера, киносъемки, промышленного телевидения.</li> <li>3. Фотография рабочего дня – это измерение всех без исключения затрат рабочего времени и установление остальных элементов. Цель этого метода – выявить потери времени, допущенные по вине работника, по техническим или организационным причинам и разработать мероприятия по их устранению. Виды фотографии рабочего времени: индивидуальная, групповая (бригадная), массовая (методом моментальных наблюдений группы более 10 человек).</li> <li>4. Для нормирования работ, носящих преимущественно творческий характер, целесообразно использовать метод экспертных оценок на основе проведения экспертизы с помощью группы специалистов-экспертов в несколько туров.</li> </ol> <p>Все виды нормативов отражают определенный уровень развития техники и организации производства с учетом накопленного опыта работы передовых рабочих.</p>
59	<p>Перечислите факторы, определяющие норму труда.</p> <p><b>Ответ:</b>  Факторы, определяющие норму труда:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- особенности средств труда: инструменты, приспособления и устройства; машины, станки, аппараты; система машин и механизмов;</li> <li>- особенности исполнителей: уровень подготовки, нормы физической нагрузки, нормы психофизиологической нагрузки;</li> <li>- особенности предметов труда: продукты природы, сырье, материалы, полуфабрикаты;</li> <li>- особенности организации трудовых процессов: организация производства, технология, организация труда.</li> </ul>
60	<p>Относительные и абсолютные показатели кадрового состава.</p> <p><b>Ответ:</b>  Кадровый состав или персонал предприятия и его изменения с меньшей или большей степенью достоверности измеряются и отражаются следующими абсолютными и относительными показателями:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. списочная и явочная численность работников предприятия и(или) его внутренних подразделений, отдельных категорий и групп на определенную дату;</li> <li>2. среднесписочная численность работников предприятия и(или) его внутренних подразделений за определенный период;</li> <li>3. удельный вес работников отдельных подразделений (групп, категорий) в общей численности работников предприятия;</li> <li>4. темпы роста (прироста) численности работников предприятия за определенный период;</li> <li>5. средний разряд рабочих предприятия;</li> <li>6. удельный вес служащих, имеющих высшее или среднее специальное образование в общей численности служащих и(или) работников предприятия;</li> <li>7. средний стаж работы по специальности руководителей и специалистов предприятия;</li> <li>8. текучесть кадров по приему и увольнению работников;</li> <li>9. фондовооруженность труда работников и(или) рабочих на предприятии и др.</li> </ol> <p>Совокупность перечисленных и ряда других показателей может дать представление о количественном, качественном и структурном состоянии персонала предприятия и тенденциях их</p>

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

Процедуры оценивания в ходе изучения дисциплины знаний, умений и навыков, характеризующих этапы формирования компетенций, регламентируются положениями:

- П ВГУИТ 2.4.03 Положение о курсовых экзаменах и зачетах;
- П ВГУИТ 4.1.02 Положение о рейтинговой оценке текущей успеваемости, а также методическими указаниями:

Экономика и социология труда [ЭИ]: задания самостоятельной работы студентов / Воронеж. гос. ун-т инж. технол.; сост. Василенко И. Н., Слепокурова Ю. И.– Воронеж: ВГУИТ, 2021. – 14 с. <https://education.vsu.net.ru/>

*В методических указаниях указывается порядок проведения оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций, и выставления оценки по дисциплине.*

*Для оценки знаний, умений, навыков обучающихся по дисциплине применяется рейтинговая система. Итоговая оценка по дисциплине определяется на основании определения среднеарифметического значения баллов по каждому заданию.*

**5. Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания для каждого результата обучения по дисциплине/практике**

Результаты обучения по этапам формирования компетенций	Предмет оценки (продукт или процесс)	Показатель оценивания	Критерии оценивания сформированности компетенций	Шкала оценивания	
				Академическая оценка или баллы	Уровень освоения компетенции
<p><b>Шифр и наименование компетенции</b> ____ ПКв-7 - Способен к выполнению функций тактического управления с учетом анализа экономических показателей результатов деятельности организации (ИД1<sub>ПКв-7</sub> – Оценивает эффективность результатов деятельности организации с учетом анализа экономических показателей; ИД2<sub>ПКв-7</sub> – Использует аналитические методы и инструменты в условиях информационно-аналитической поддержки решения задач тактического управления деятельностью организации)</p>					
<b>Знать</b>	требования рациональной организации, нормирования и оплаты труда при разработке технологических процессов (режимов производства); Показатели производительности и оплаты труда, трудоемкости продукции (работ / услуг)	Результаты тестирования	- даны правильные ответы менее чем на 59,99 % всех тестовых вопросов	Неудовлетворительно	Не освоена (недостаточный)
			- даны правильные ответы на 60-74,99% всех тестовых вопросов	Удовлетворительно	Освоена (базовый)
			- даны правильные ответы на 75-84,99% всех тестовых вопросов	Хорошо	Освоена (повышенный)
			- даны правильные ответы на 85-100% всех тестовых вопросов	Отлично	Освоена (повышенный)
		Собеседование Ответы на вопросы	обучающийся обладает частичными и разрозненными знаниями, только некоторые из которых может связывать между собой	Не зачтено	Не освоена (недостаточный)
			обучающийся обладает набором знаний, достаточным для системного взгляда на изучаемый объект	Зачтено	Освоена (базовый, повышенный)
<b>Уметь</b>	соблюдать требования рациональной организации, нормирования и оплаты труда при разработке технологических процессов (режимов производства) с учетом анализа экономических показателей; обосновывать необходимость подготовки предложений по совершенствованию систем оплаты труда, материального и морального стимулирования	Решение практических задач	Обучающийся не владеет умениями выполнения заданий; не демонстрирует умений, предусмотренных планируемыми результатами обучения	Не зачтено	Не освоена (недостаточный)
			Обучающийся выполняет задания с использованием алгоритма решения, при выполнении не допускает ошибок или допускает незначительные ошибки и неточности, формулирует выводы; демонстрирует умения, предусмотренные планируемыми результатами обучения	Зачтено	Освоена (повышенный)

	работников для повышения производительности труда и снижения трудоемкости продукции (работ / услуг)				
<b>Владеть</b>	<p>навыками совершенствования форм организации труда и управления с учетом результатов оценки эффективности соблюдения требований рациональной организации труда; навыками использования аналитических методов и инструментов экономики труда при определении экономической эффективности организации труда в условиях информационно-аналитической поддержки решения задач тактического управления</p>	Результаты решения кейс-заданий	обучающийся не владеет навыками выполнения заданий; не демонстрирует умений, предусмотренных планируемыми результатами обучения	Неудовлетворительно	Не освоена (недостаточный)
			обучающийся испытывает затруднения при выполнении заданий по алгоритму; демонстрирует минимальный набор навыков, предусмотренных планируемыми результатами обучения	Удовлетворительно	Освоена (базовый)
			обучающийся выполняет задания с использованием алгоритма решения, при выполнении допускает незначительные ошибки и неточности, формулирует выводы; демонстрирует навыки, предусмотренные планируемыми результатами обучения	Хорошо	Освоена (повышенный)
			обучающийся выполняет задания, формируя алгоритм решения, при выполнении не допускает ошибок и неточностей, формулирует выводы; демонстрирует навыки, предусмотренные планируемыми результатами обучения	Отлично	Освоена (повышенный)
		Содержание расчетно-практической работы	обучающийся не может (не умеет) записать алгоритм выполнения работы, не может выбрать методику для проведения расчетов, не представляет результаты работы в виде аналитического отчета; не демонстрирует навыки, предусмотренные планируемыми результатами обучения	Неудовлетворительно	Не освоена (недостаточный)
			запись алгоритма решения РПР у обучающегося вызывает затруднения (алгоритм решения записан с ошибками), представляет результаты работы в виде аналитического отчета, в котором допускает неверное оформление; демонстрирует минимальный набор навыков, предусмотренных планируемыми результатами обучения	Удовлетворительно	Освоена (базовый)

			<p>обучающийся решает РПР, используя верный алгоритм решения, при решении допускает незначительные ошибки, представляет результаты работы в виде правильно оформленного аналитического отчета; демонстрирует навыки, предусмотренные планируемыми результатами обучения</p>	Хорошо	Освоена (повышенный)
			<p>обучающийся решает РПР, используя верный алгоритм решения, при решении не допускает ошибок, представляет результаты работы в виде правильно оформленного аналитического отчета; демонстрирует навыки, предусмотренные планируемыми результатами обучения</p>	Отлично	Освоена (повышенный)

