Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Гриб Владислав Валерьевич
Должность: Ректор
Дата подписания: 23.11.2026 19:00:47
Уникальный программный ключ:
637517d24e103c3db032acf37e839d98ec1c5bb2f5eb89c29abfcd7f43985447

Образовательное частное учреждение высшего образования
«МОСКОВСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ ИМЕНИ А.С. ГРИБОЕДОВА»
(ИМПЭ им. А.С. Грибоедова)

МЕЖДУНАРОДНЫЙ ИНСТИТУТ ИННОВАЦИОННОЙ ЭКОНОМИКИ, ЛИДЕРСТВА И МЕНЕДЖМЕНТА

УТВЕРЖДАЮ
Директор Международного института инновационной экономики, лидерства и менеджмента
_____ А. А. Панарин
«12» октября. 2026 г.

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

по учебной дисциплине:

ЭКОНОМИКА И СОЦИОЛОГИЯ ТРУДА

Направление подготовки
38.03.03 Управление персоналом
(уровень бакалавриата)

Направленность/профиль:
Организация труда и управление персоналом

Формы обучения: очная

Москва

Фонд оценочных средств для дисциплины «Экономика труда». Направление подготовки 38.03.03 Управление персоналом, направленность (профиль): «Организация труда и управление персоналом» / Б.Е. Шпилев – М.: ИМПЭ им. А.С. Грибоедова

Фонд оценочных средств является неотъемлемой частью рабочей программы дисциплины.

Разработчик: Б.Е. Шпилев

Заведующий кафедрой _____/Л.И. Гончарова

1. ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ УСПЕВАЕМОСТИ, ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

Настоящий Фонд оценочных средств (ФОС) по дисциплине «Экономика труда» является неотъемлемым приложением к рабочей программе дисциплины (РПД) «Экономика труда». На данный ФОС распространяются все реквизиты утверждения, представленные в РПД по данной дисциплине.

2. ПЕРЕЧЕНЬ ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

Для определения качества освоения обучающимися учебного материала по дисциплине используются следующие оценочные средства:

№ п/п	Оценочное средство	Краткая характеристика оценочного средства	Представление оценочного средства в ФОС
1	Тестирование	Вид контроля, позволяющий оценить изученный теоретический материал.	Вопросы для проведения тестирования
2	Практические задания	Вид контроля, позволяющий оценить умение обучающегося применять осваиваемую компетенцию в практических ситуациях и при решении производственных задач	Задания к практическому занятию
3	Контрольная работа	Вид контроля, позволяющий определить результат освоения компетенций по дисциплине в рамках рассматриваемой темы, оцениваемый с помощью соответствующих индикаторов достижения компетенций	Задания контрольной работы
4	Самостоятельная работа	Вид контроля, позволяющий оценить проработку теоретического материала, изучение рекомендуемой литературы, выполнение практико-ориентированных заданий (заполнение таблиц, проведение сравнительного анализа, составление схем и др.), решение практических задач, создание презентаций, написание рефератов, подборку нормативного и иного материала и выполнение других заданий	Задания самостоятельной работы
5	Курсовая работа	Вид контроля, позволяющий выявить степень владения базовыми знаниями, умениями и навыками, необходимыми для обучения, и определить уровень владения новым материалом	Индивидуальные задания (темы) для курсовой работы
6	Зачет/Зачет с	Вид контроля, позволяющий	Вопросы для

	оценкой/Экзамен	выявить степень овладения знаниями, умениями и навыками, необходимыми для дальнейшего освоения образовательной программы подготовки	подготовки к зачету/зачету с оценкой/экзамену

3. ПАСПОРТ ФОНДА ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДИСЦИПЛИНЕ

3.1. Сопроводительная информация.

Разработчик	Б.Е. Шпилев
Кафедра	Инновационного менеджмента и предпринимательства
Наименование дисциплины	Экономика и социология труда
Институт	Международный институт инновационной экономики, лидерства и менеджмента
Направление подготовки	38.03.03 Управление персоналом, направленность (профиль): «Организация труда и управление персоналом»
Количество вопросов в оценочных заданиях (диапазон)	14-28
Общее время тестирования (мин)	90мин
Общее количество вопросов/заданий в ФОС	28
Размещенность на сайте Университета примерного перечня вопросов, заданий ФОС – для подготовки обучающихся к прохождению оценки (да / нет)	Да

3.2. Характеристика оцениваемых компетенций.

Код компетенции	Формулировка компетенции	Индикаторы достижения компетенции
УК-10	Способен принимать обоснованные экономические решения в различных областях жизнедеятельности	ИУК-10.1. Знает основные методы и принципы принятия обоснованных экономических решений в различных областях жизнедеятельности ИУК-10.2. Умеет принимать обоснованные экономические решения в различных областях жизнедеятельности ИУК-10.3. Владеет методами и принципами принятия обоснованных экономических решений в различных областях жизнедеятельности
ПК-1.	Способен осуществлять деятельность по управлению персоналом организации	ИПК-1.1. Знать методы и технологии подбора и отбора персонала. ИПК-1.2. Уметь осуществлять подбор и отбор персонала. ИПК-1.3. Владеть навыками подбора и отбора персонала

4. СОДЕРЖАНИЕ ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ

4.1. ТИПОВЫЕ ТЕСТОВЫЕ ЗАДАНИЯ.

Тесты содержат набор вопросов, в полном объеме охватывающие изученный теоретический материал по указанной теме (индикаторы ЗНАТЬ). Выполнение тестов позволяет определить результат освоения компетенций по дисциплине в рамках рассматриваемой темы, оцениваемый с помощью соответствующих индикаторов достижения компетенций. Индивидуальный тестовый сеанс для каждого обучающегося формируется по специальному алгоритму, обеспечивающему заданную тематическую структуру и пропорциональное наличие вопросов разного типа и сложности.

При формировании тестов необходимо использовать задания следующих типов:

Тип задания 1. Задания закрытого типа на установление соответствия.

Тип задания 2. Задания закрытого типа на установление последовательности.

Тип задания 3. Задания комбинированного типа, предполагающие выбор одного правильного ответа из предложенных с последующим объяснением своего выбора.

Тип задания 4. Задания комбинированного типа, предполагающие выбор нескольких ответов из предложенных с последующим объяснением своего выбора.

Тип задания 5. Задания открытого типа с развернутым ответом.

<table>
<tr><th>Тема</th><th>Код и формулировка компетенции</th><th>Индикаторы достижения компетенции</th><th>Тест по теме</th></tr>
<tr><td>Тема 1. Предмет и методология дисциплины «Экономика труда». Труд как процесс и экономический ресурс</td><td>УК-10 Способен принимать обоснованные экономические решения в различных областях жизнедеятельности</td><td>ИУК-10.1. Знает основные методы и принципы принятия обоснованных экономических решений в различных областях жизнедеятельности</td><td>Тип задания 1. Задания закрытого типа на установление соответствия.
Задание 1
Установите соответствие между понятиями и их характеристиками.
<table>
<tr><th>Понятие</th><th>Характеристика</th></tr>
<tr><td>А) Труд как процесс</td><td>1) Совокупность физических и умственных способностей людей, которые используются в создании экономических благ; фактор производства, который может быть оценён через показатели занятости, производительности, квалификации и т. д.</td></tr>
<tr><td>Б) Труд как экономический ресурс</td><td>2) Целесообразная деятельность человека, в ходе которой он с помощью орудий труда воздействует на окружающую среду, преобразует предметы труда и создаёт продукты для удовлетворения потребностей; включает затраты энергии, взаимодействие с техникой и организацию рабочих операций</td></tr>
<tr><td>В) Предмет</td><td>3) Закономерности формирования, распределения,</td></tr>
</table></td></tr>
</table>

<table>
<tr><th>Тема</th><th>Код и формулировка компетенции</th><th>Индикаторы достижения компетенции</th><th>Тест по теме</th></tr>
<tr><td></td><td></td><td></td><td>
<table>
<tr><td>экономики труда</td><td>обмена и использования рабочей силы, отношения в сфере труда, механизмы мотивации, оплаты, производительности и занятости</td></tr>
<tr><td>Г) Методология экономики труда</td><td>4) Совокупность способов и приёмов познания трудовых отношений и процессов (статистические методы, экономико-математическое моделирование, сравнительный анализ, нормативный подход и др.)</td></tr>
</table>

Правильный ответ: А — 2, Б — 1, В — 3, Г — 4.

Задание 2
Установите соответствие между элементами трудового процесса и их примерами.
<table>
<tr><td>Элемент трудового процесса</td><td>Пример</td></tr>
<tr><td>А) Субъект труда</td><td>1) Станок с ЧПУ, конвейерная линия, компьютер для проектирования</td></tr>
<tr><td>Б) Предмет труда</td><td>2) Токарь, инженер-конструктор, менеджер по персоналу</td></tr>
<tr><td>В) Средства труда</td><td>3) Металлическая заготовка, проектная документация, база данных соискателей</td></tr>
<tr><td>Г) Результат труда</td><td>4) Готовая деталь, разработанный чертёж, подобранный сотрудник</td></tr>
</table>

Правильный ответ: А — 2, Б — 3, В — 1, Г — 4.

<u>Тип задания 5</u>. Задания открытого типа с развернутым ответом.
Вопрос 1
Как называется совокупность физических и умственных способностей людей, которые используются в создании экономических благ и рассматриваются в экономике труда как один из факторов производства?

Ответ: труд (как экономический ресурс).</td></tr>
</table>

<table>
<tr><th>Тема</th><th>Код и формулировка компетенции</th><th>Индикаторы достижения компетенции</th><th>Тест по теме</th></tr>
<tr><td></td><td></td><td></td><td>Вопрос 2
Как обозначается в дисциплине «Экономика труда» сфера изучения закономерностей формирования, распределения, обмена и использования рабочей силы, а также отношений в сфере труда и механизмов мотивации, оплаты и занятости?

Ответ: предмет экономики труда.</td></tr>
<tr><td>Тема 2. Рынок труда и управление занятостью.</td><td>ПК-1 Способен осуществлять деятельность по управлению персоналом организации</td><td>ИПК-1.1. Знать методы и технологии подбора и отбора персонала</td><td><u>Тип задания 1</u>. Задания закрытого типа на установление соответствия.
Задание 1
Установите соответствие между субъектами рынка труда и их функциями/характеристиками.
<table>
<tr><th>Субъект рынка труда</th><th>Характеристика/функция</th></tr>
<tr><td>А) Работник (наёмный персонал)</td><td>1) Формирует спрос на рабочую силу, определяет условия найма, уровень оплаты труда, штатную численность, исходя из производственных задач и экономической целесообразности</td></tr>
<tr><td>Б) Работодатель (организация/предприниматель)</td><td>2) Обеспечивает правовое регулирование рынка труда, реализует программы содействия занятости, контролирует соблюдение трудового законодательства, поддерживает безработных</td></tr>
<tr><td>В) Государство</td><td>3) Предлагает рабочую силу на рынке, ориентируется на условия труда и уровень заработной платы, выбирает место работы с учётом квалификации, карьерных перспектив и социальных гарантий</td></tr>
<tr><td>Г) Службы занятости (центры занятости населения)</td><td>4) Осуществляют посредничество между работниками и работодателями, ведут учёт безработных, организуют профориентацию и переобучение, содействуют трудоустройству</td></tr>
</table></td></tr>
</table>

<table>
<tr><th>Тема</th><th>Код и формулировка компетенции</th><th>Индикаторы достижения компетенции</th><th>Тест по теме</th></tr>
<tr><td></td><td></td><td></td><td>Правильный ответ: А — 3, Б — 1, В — 2, Г — 4.

Задание 2
Установите соответствие между видами безработицы и их причинами/характеристиками.
<table><tr><th>Вид безработицы</th><th>Причина/характеристика</th></tr><tr><td>А) Фрикционная</td><td>1) Возникает из-за спада экономической активности, снижения совокупного спроса и сокращения объёмов производства; характерна для периодов рецессии</td></tr><tr><td>Б) Структурная</td><td>2) Связана с добровольным поиском работником более подходящего места работы, переходом между компаниями, первичным выходом на рынок труда (например, выпускники вузов); считается естественной и в определённой мере полезной для экономики</td></tr><tr><td>В) Циклическая</td><td>3) Обусловлена сезонными колебаниями спроса на труд в отдельных отраслях (сельское хозяйство, туризм, строительство); повторяется из года в год в одни и те же периоды</td></tr><tr><td>Г) Сезонная</td><td>4) Вызвана несоответствием структуры рабочей силы структуре рабочих мест — например, из-за технологических изменений, устаревания профессий или дисбаланса между подготовкой кадров и потребностями рынка</td></tr></table>
Правильный ответ: А — 2, Б — 4, В — 1, Г — 3.

<u>Тип задания 4</u>. Задания комбинированного типа, предполагающие выбор нескольких ответов из предложенных с последующим объяснением своего выбора.
Задание 1
Выберите три верных утверждения о механизмах государственного</td></tr>
</table>

Тема	Код и формулировка компетенции	Индикаторы достижения компетенции	Тест по теме
			управления занятостью, которые соответствуют современным методическим подходам к планированию и анализу деятельности в сфере рынка труда. Объясните, почему именно эти меры считаются действенными с точки зрения планирования и учёта трудовых ресурсов. Варианты ответов: 1. Увеличение размера пособия по безработице без дополнительных условий — универсальный и самый эффективный способ снизить уровень безработицы. 2. Организация программ профессиональной переподготовки и повышения квалификации безработных позволяет сократить структурную безработицу и лучше сбалансировать спрос и предложение на рынке труда. 3. Субсидирование работодателей за трудоустройство отдельных категорий граждан (молодёжи, инвалидов, длительно безработных) помогает точечно решать проблемы занятости и даёт измеримый эффект для учёта в отчётности организации. 4. Полный запрет на привлечение иностранной рабочей силы всегда приводит к росту занятости местного населения и не имеет негативных побочных эффектов. 5. Ведение мониторинга вакансий и профессионально-квалификационной структуры безработных через центры занятости позволяет планировать кадровые потребности предприятий и корректировать образовательные программы. Правильный ответ: 2, 3, 5. Объяснение выбора: Пункт 2 отражает принцип устранения дисбаланса между структурой рабочих мест и квалификацией безработных (что критично для планирования трудовых ресурсов). Переподготовка снижает «застойную» структурную безработицу, её эффект можно оценить через показатели трудоустройства и длительность поиска работы — это важные учётные метрики.

Тема	Код и формулировка компетенции	Индикаторы достижения компетенции	Тест по теме
			Пункт 3 относится к адресным инструментам стимулирования занятости, эффект которых поддаётся количественному учёту (число трудоустроенных, затраты на субсидию на одного работника, снижение нагрузки на службу занятости). Такие меры часто закладываются в региональные программы занятости и анализируются при оценке эффективности кадровой политики. Пункт 5 напрямую связан с методическими материалами по планированию: мониторинг формирует базу данных для прогнозирования спроса на профессии, составления балансов трудовых ресурсов, планирования набора в учебные заведения и корректировки кадровых стратегий предприятий. Задание 2 Выберите два показателя, которые используются в методических материалах по анализу и планированию деятельности организации для оценки состояния рынка труда и эффективности управления занятостью. Кратко поясните, как именно каждый из выбранных показателей применяется в планировании и учёте на уровне организации. Варианты ответов: 1. Уровень инфляции в стране за последний год. 2. Уровень регистрируемой безработицы в регионе. 3. Средняя продолжительность поиска работы безработными. 4. Объём ВВП на душу населения. 5. Количество публикаций о вакансиях в развлекательных журналах. Правильный ответ: 2, 3. Объяснение выбора: Пункт 2 (уровень регистрируемой безработицы) помогает организации оценить общий фон рынка труда в регионе присутствия: при высокой безработице шире выбор кандидатов и ниже зарплатные ожидания, при низкой — усиливается конкуренция за кадры. Этот показатель используют при планировании потребности в персонале, расчёте затрат на подбор и обучение, а также при анализе рисков дефицита рабочей силы. Пункт 3 (средняя продолжительность поиска работы) даёт представление о

Тема	Код и формулировка компетенции	Индикаторы достижения компетенции	Тест по теме
			мобильности рабочей силы и «жёсткости» рынка: если люди долго ищут работу, это может сигнализировать о структурном дисбалансе (несоответствие навыков требованиям работодателей) или о дефиците подходящих вакансий. Для организации этот показатель важен при планировании сроков закрытия вакансий, оценке эффективности каналов подбора и при разработке программ адаптации новых сотрудников.
Тема 3. Социально-правовые аспекты управления трудом в России.	УК-10 Способен принимать обоснованные экономические решения в различных областях жизнедеятельности	ИУК-10.1. Знает основные методы и принципы принятия обоснованных экономических решений в различных областях жизнедеятельности	Тип задания 2. Задания закрытого типа на установление последовательности. Задание 1 Установите правильную последовательность этапов оформления трудовых отношений в соответствии с нормами российского трудового законодательства (ТК РФ). Варианты: А) Подписание трудового договора в письменной форме в двух экземплярах. Б) Проверка документов соискателя (паспорт, СНИЛС, трудовая книжка/сведения о трудовой деятельности, документы об образовании и др.). В) Издание приказа (распоряжения) работодателя о приёме на работу. Г) Ознакомление работника под подпись с локальными нормативными актами организации (правила внутреннего трудового распорядка, положение об оплате труда, инструкции по охране труда и др.). Д) Фактическое допущение к работе (начало исполнения трудовых обязанностей). Правильный ответ (последовательность): Б → А → Г → В → Д. Задание 2 Установите верную последовательность действий работодателя при расследовании несчастного случая на производстве (в соответствии с требованиями охраны труда и нормами ТК РФ, ст. 228–231). Варианты: А) Формирование комиссии по расследованию несчастного случая. Б) Оказание первой помощи пострадавшему и при необходимости организация его доставки в медицинскую организацию.

Тема	Код и формулировка компетенции	Индикаторы достижения компетенции	Тест по теме
			В) Сохранение обстановки на месте происшествия (или фиксация обстановки — фото-, видеосъёмка, схемы) до начала расследования, если это не угрожает жизни и здоровью других лиц. Г) Направление извещений в установленные законом органы (Государственная инспекция труда, прокуратура, ФСС и др.) — в сроки, предусмотренные для тяжёлых/смертельных случаев или групповых происшествий. Д) Проведение расследования (сбор материалов, опрос свидетелей, оформление актов), составление акта по форме Н-1 и принятие мер по устранению причин происшествия. Правильный ответ (последовательность): Б → В → А → Г → Д.
Тема 4. Трудовой потенциал и его компоненты	ПК-1 Способен осуществлять деятельность по управлению персоналом организации	ИПК-1.1. Знать методы и технологии подбора и отбора персонала.	Тип задания 2. Задания закрытого типа на установление последовательности. Задание 1 Установите правильную последовательность этапов формирования и развития трудового потенциала работника в рамках методических подходов к планированию и анализу кадровых ресурсов организации. Варианты: А) Профессиональная адаптация на рабочем месте, освоение конкретных трудовых функций, интеграция в коллектив. Б) Формирование базовых психофизиологических возможностей и личностных качеств (в т. ч. работоспособность, выносливость, дисциплинированность) — закладывается на ранних этапах жизни, учитывается при подборе персонала. В) Оценка и мониторинг достигнутого уровня трудового потенциала через показатели производительности, качества труда, вовлечённости; использование данных для кадрового планирования и экономического анализа. Г) Получение общего и профессионального образования, накопление первичных трудовых навыков, формирование квалификационной составляющей. Д) Повышение квалификации, профессиональная переподготовка, развитие

Тема	Код и формулировка компетенции	Индикаторы достижения компетенции	Тест по теме
			компетенций в соответствии с потребностями организации; планирование «кадрового резерва» и карьерных траекторий. Правильный ответ (последовательность): Б → Г → А → Д → В. Задание 2 Установите верную последовательность действий при расчёте и анализе совокупного трудового потенциала подразделения организации — в соответствии с методическими материалами по учёту и анализу деятельности. Варианты: А) Расчёт интегрального показателя трудового потенциала подразделения путём агрегирования количественных и качественных компонентов (например, через балльно-рейтинговую систему или индексный метод). Б) Сбор и систематизация количественных данных: списочная численность, фонд рабочего времени, текучесть кадров, доля сотрудников по категориям (возраст, стаж, уровень образования). В) Сопоставление рассчитанного трудового потенциала с плановыми показателями деятельности подразделения (объём выпуска, нормы выработки, целевые KPI) и выявление «узких мест». Г) Качественная оценка компонентов трудового потенциала: уровень квалификации, мотивация, состояние здоровья/работоспособность, инновационная активность, лояльность. Д) Разработка управленческих решений и корректировка планов: обучение, ротация, изменение режимов труда, меры по снижению текучести — с расчётом экономического эффекта. Правильный ответ (последовательность): Б → Г → А → В → Д. Тип задания 5. Задания открытого типа с развернутым ответом. Вопрос 1. Как называется совокупность физических, интеллектуальных и профессиональных возможностей работников организации, которые могут

Тема	Код и формулировка компетенции	Индикаторы достижения компетенции	Тест по теме
			быть задействованы для достижения её экономических целей (в том числе через развитие квалификации, мотивацию, эффективное использование рабочего времени)? Ответ: трудовой потенциал. Вопрос 2. Какой компонент трудового потенциала отражает уровень образования, профессиональных знаний, умений и навыков персонала, учитываемый при планировании потребности в кадрах и анализе производительности труда? Ответ: квалификационный компонент (или квалификационная составляющая).
Тема 5**.** Организация и нормирование труда	УК-10 Способен принимать обоснованные экономические решения в различных областях жизнедеятельности	ИУК-10.1. Знает основные методы и принципы принятия обоснованных экономических решений в различных областях жизнедеятельности	Тип задания 3. Задания комбинированного типа, предполагающие выбор одного правильного ответа из предложенных с последующим объяснением своего выбора Задание 1 Выберите один правильный вариант ответа, который наиболее полно отражает цель нормирования труда в контексте экономического анализа и учёта показателей деятельности организации. Объясните, как этот аспект нормирования используется в аналитической практике и учёте. Варианты ответов: 1. Установление максимально жёстких требований к работникам для повышения их личной ответственности. 2. Определение обоснованной меры затрат труда (времени, усилий) на выполнение работы, позволяющей рассчитывать трудоёмкость, планировать фонд оплаты труда и анализировать производительность. 3. Сокращение численности персонала за счёт повышения интенсивности труда без изменения объёма выпуска. 4. Формальное закрепление трудовых обязанностей в локальных актах без привязки к экономическим показателям.

Тема	Код и формулировка компетенции	Индикаторы достижения компетенции	Тест по теме
			Правильный ответ: 2. Объяснение: Нормирование труда — это не инструмент давления на персонал, а методическая основа для экономического анализа и учёта. Выбранный ответ напрямую связан с расчётом ключевых показателей: трудоёмкости продукции, планового фонда рабочего времени, фонда оплаты труда (ФОТ) и производительности труда. Например, на базе норм времени рассчитывают плановую численность персонала и себестоимость продукции; в учёте эти нормы служат базой для сопоставления фактических и нормативных затрат труда, выявления потерь рабочего времени и резервов роста эффективности. Данные нормирования используют при анализе отклонений (variance analysis), планировании загрузки подразделений и оценке экономической отдачи от трудовых ресурсов — всё это входит в методы экономического анализа, которые должен знать специалист по экономике организаций. Задание 2 Выберите один верный вариант ответа, указывающий на документ, который в рамках порядка ведения договорной и регламентирующей работы организации фиксирует нормы труда и служит основой для учёта и экономического анализа показателей по подразделениям. Объясните, почему именно этот документ имеет значение для аналитической и учётной работы. Варианты ответов: 1. Трудовой договор с работником. 2. Положение о премировании. 3. Технико-нормировочная карта (или карта норм труда/карта нормированного задания). 4. Заявление работника о предоставлении отпуска. Правильный ответ: 3.

Тема	Код и формулировка компетенции	Индикаторы достижения компетенции	Тест по теме
			Объяснение: Технико-нормировочная карта содержит конкретные нормы времени, выработки, обслуживания или численности для определённых операций и условий труда. Именно на её основе ведут учёт трудозатрат, рассчитывают плановую и фактическую производительность, анализируют отклонения и резервы снижения трудоёмкости. В экономическом анализе данные из таких карт используют для сравнения эффективности подразделений, расчёта себестоимости и обоснования управленческих решений (например, модернизации оборудования или пересмотра норм). В отличие от трудового договора (который фиксирует индивидуальные условия найма) или положения о премировании (которое регулирует стимулирование), технико-нормировочная карта — это методический документ, напрямую связанный с планированием, учётом и анализом трудовых показателей деятельности организации и её подразделений.
Тема 6. Организация оплаты и стимулирования труда	ПК-1 Способен осуществлять деятельность по управлению персоналом организации	ИПК-1.1. Знать методы и технологии подбора и отбора персонала	Тип задания 3. Задания комбинированного типа, предполагающие выбор одного правильного ответа из предложенных с последующим объяснением своего выбора Задание 1 Выберите один правильный вариант ответа, который наиболее точно отражает ключевую цель системы стимулирования труда с позиции методических материалов по планированию и анализу деятельности организации. Объясните, как выбранный аспект учитывается в практике планирования и экономического анализа показателей подразделения. Варианты ответов: 1. Максимальное сокращение фонда оплаты труда (ФОТ) за счёт минимизации премий и надбавок. 2. Обеспечение прямой зависимости вознаграждения от результатов труда и целевых показателей деятельности, что позволяет управлять производительностью и оценивать экономическую отдачу от персонала. 3. Выплата премий исключительно на основе стажа работы и лояльности к компании, без привязки к фактическим результатам. 4. Уравнивание уровня оплаты всех сотрудников подразделения для исключения конфликтов и упрощения кадрового учёта.

Тема	Код и формулировка компетенции	Индикаторы достижения компетенции	Тест по теме
			Правильный ответ: 2. Объяснение: В методических материалах по планированию, учёту и анализу деятельности именно связь оплаты с результатами лежит в основе эффективного управления трудовыми ресурсами. Такая система позволяет планировать ФОТ с учётом целевых KPI (например, премиальный фонд закладывается в бюджет исходя из плановых показателей выработки, качества, сроков). В аналитической практике это даёт возможность рассчитывать экономическую отдачу от персонала (например, соотношение прироста производительности к приросту ФОТ), выявлять подразделения с высокой/низкой эффективностью стимулирования, анализировать структуру затрат на труд и обосновывать управленческие решения (корректировка норм, перераспределение нагрузки, обучение). Это напрямую влияет на себестоимость, рентабельность и планирование кадровых ресурсов — ключевые объекты анализа для специальности «Экономика организаций». Задание 2 Выберите один верный вариант ответа, указывающий на показатель, который в методических материалах по анализу деятельности организации используется для оценки эффективности системы оплаты труда в подразделении. Объясните, каким образом этот показатель применяется в аналитической и плановой работе. Варианты ответов: 1. Общее количество сотрудников в подразделении. 2. Соотношение темпов роста производительности труда и темпов роста средней заработной платы. 3. Число видов доплат и надбавок, предусмотренных в положении об оплате труда. 4. Частота изменения тарифных ставок в течение года.

Тема	Код и формулировка компетенции	Индикаторы достижения компетенции	Тест по теме
			Правильный ответ: 2. Объяснение: Соотношение темпов роста производительности труда и средней заработной платы — это базовый аналитический индикатор, закреплённый в методических рекомендациях по планированию и анализу хозяйственной деятельности. Его используют для оценки экономической обоснованности роста затрат на персонал: оптимальным считается опережающий рост производительности по сравнению с ростом зарплаты — это обеспечивает снижение доли заработной платы в себестоимости и рост рентабельности. В плановой работе этот показатель закладывают в бюджет ФОТ и производственные программы (например, при планировании модернизации рассчитывают ожидаемый прирост выработки и допустимый прирост оплаты). В учёте и анализе его рассчитывают по подразделениям, выявляя зоны риска (где зарплата растёт быстрее производительности), и формируют управленческие решения (оптимизация численности, пересмотр норм, повышение квалификации). Для экономиста организации этот индикатор — ключевой при обосновании кадровой и зарплатной политики и оценке эффективности стимулирования.
Тема 7. Оценка эффективности и производительности труда в современной организации	УК-10 Способен принимать обоснованные экономические решения в различных областях жизнедеятельности	ИУК-10.1. Знает основные методы и принципы принятия обоснованных экономических решений в различных областях жизнедеятельности	Тип задания 4. Задания комбинированного типа, предполагающие выбор нескольких ответов из предложенных с последующим объяснением своего выбора. Задание 1 Выберите три показателя, которые в рамках методов экономического анализа и учёта показателей деятельности организации применяются для оценки производительности и эффективности труда. Объясните, как каждый из выбранных показателей используется в аналитической практике и планировании деятельности подразделения. Варианты ответов: 1. Средняя заработная плата по подразделению. 2. Выработка на одного работника (в натуральном или стоимостном выражении). 3. Трудоёмкость единицы продукции.

Тема	Код и формулировка компетенции	Индикаторы достижения компетенции	Тест по теме
			4. Количество корпоративных мероприятий за отчётный период. 5. Индекс производительности труда (динамика выработки/трудоёмкости в сравнении с базисным периодом). 6. Число листов нетрудоспособности на 100 работников. Правильный ответ: 2, 3, 5. Объяснение выбора: Выработка на одного работника (п. 2) — ключевой показатель для экономического анализа: он позволяет оценить объём продукции (услуг), приходящийся на единицу трудовых ресурсов. В планировании его используют для расчёта необходимой численности персонала при заданном объёме выпуска, а в учёте — для сравнения эффективности подразделений и выявления резервов роста. Например, при бюджетировании на следующий год плановая выработка ложится в основу расчёта фонда рабочего времени и загрузки мощностей. Трудоёмкость единицы продукции (п. 3) показывает, сколько трудовых затрат (времени) требуется на выпуск единицы продукции; это обратная сторона выработки. В аналитической практике трудоёмкость применяют для калькуляции себестоимости (часть прямых трудовых затрат), поиска узких мест в производственном процессе и обоснования мероприятий по нормированию и организации труда. Снижение трудоёмкости — прямой резерв снижения издержек, что критично для оценки экономической эффективности подразделения. Индекс производительности труда (п. 5) даёт динамическую оценку эффективности: он показывает, как меняется выработка (или трудоёмкость) относительно базового периода. В методах экономического анализа индекс используют для факторного анализа (выделение влияния изменения численности, режима работы, технологий), сопоставления темпов роста производительности и заработной платы (чтобы доля затрат на труд в себестоимости не росла необоснованно), а также для обоснования управленческих решений (модернизация, обучение, оптимизация процессов).

Тема	Код и формулировка компетенции	Индикаторы достижения компетенции	Тест по теме
			Задание 2 Выберите два фактора, которые при проведении экономического анализа эффективности труда необходимо учитывать с точки зрения требований охраны труда и их влияния на учётные показатели деятельности подразделения. Объясните, каким образом эти факторы отражаются в методах анализа и учёта трудовых показателей. Варианты ответов: 1. Уровень производственного травматизма и частота несчастных случаев. 2. Дизайн офисных кресел и цвет стен в рабочем помещении. 3. Соблюдение режимов труда и отдыха, регламентированных перерывов, норм сверхурочной работы. 4. Личные предпочтения работников по графику работы, не закреплённые в локальных актах. 5. Наличие модных элементов корпоративной культуры (геймификация, open space). Правильный ответ: 1, 3. Объяснение выбора: Уровень производственного травматизма (п. 1) напрямую влияет на экономические показатели: потери рабочего времени из-за травм и временной нетрудоспособности увеличивают фактическую трудоёмкость и себестоимость, формируют дополнительные затраты (компенсации, штрафы, расходы на расследование). В учёте и анализе этот фактор фиксируют через коэффициенты частоты и тяжести травматизма; их динамику сопоставляют с показателями производительности, чтобы выявить зоны риска и рассчитать экономический эффект от мероприятий по охране труда (например, снижение травматизма → сокращение простоев → рост выработки). Эти данные также важны для отчётности перед надзорными органами и при планировании затрат на безопасность. Соблюдение режимов труда и отдыха (п. 3) влияет на устойчивость производительности и качество учёта рабочего времени. При анализе

Тема	Код и формулировка компетенции	Индикаторы достижения компетенции	Тест по теме
			используют данные табельного учёта (сверхурочные, простои, соблюдение норм продолжительности смен), чтобы отделить «эффективную» загрузку от потерь из-за переутомления или нарушений режима. Например, рост сверхурочных может временно поддерживать объём выпуска, но в долгосрочной перспективе ведёт к снижению качества, росту брака и травматизма — это учитывают при факторном анализе отклонений фактической выработки от плановой. Соблюдение норм также критично для корректного расчёта ФОТ и предотвращения штрафов при проверках, что входит в задачи экономического учёта и анализа деятельности организации.

Критерии оценивания тестового задания:

Оценка	Критерии оценивания
отлично	от 90 до 100 % правильно выполненных заданий
хорошо	от 70 до 89 % правильно выполненных заданий
удовлетворительно	от 50 до 69 % правильно выполненных заданий
неудовлетворительно	менее 50 % правильно выполненных заданий

4.2 ТИПОВЫЕ ПРАКТИЧЕСКИЕ ЗАДАНИЯ

Практические задания должны отражать умение обучающегося применять осваиваемую компетенцию в практических ситуациях и при решении производственных задач (индикаторы УМЕТЬ, ВЛАДЕТЬ).

Тема	Код и формулировка компетенции	ИПК-1.1. Знать методы и технологии подбора и отбора персонала	Задания к практическому занятию
Тема 1. Предмет и методология дисциплины «Экономика труда». Труд как процесс и экономический	ПК-1 Способен осуществлять деятельность по управлению персоналом	ИПК-1.1. Знать методы и технологии подбора и отбора персонала	Задание 1 На предприятии за отчётный период объём выпуска продукции составил 480 единиц, при этом совокупные затраты труда на производство этой продукции равны 1 920 человеко-часов. Рассчитайте показатель выработки в натуральном выражении (единиц продукции в час) — он нужен для анализа экономической эффективности использования трудовых ресурсов. В ответе укажите только число (округлите до сотых, если требуется).

ресурс	организации		Ответ: 0,25 Решение: Выработка (В) в натуральном выражении рассчитывается по формуле: В= Q/T, где Q — объём выпуска продукции (ед.), Т — затраты труда (чел.-ч). В= 480/1920 =0,25 ед./чел.-ч. Задание 2 Фактическая трудоёмкость изготовления единицы продукции на участке составила 2,4 человеко-часа. В результате внедрения мероприятий по совершенствованию организации труда планируется снизить трудоёмкость на 20 %. Рассчитайте новую (плановую) трудоёмкость единицы продукции (в человеко-часах), чтобы оценить ожидаемую экономическую эффективность изменений. В ответе укажите только число. Ответ: 1,92 Решение: Плановая трудоёмкость (Трпл) рассчитывается так: Трпл =Трфакт ·(1− Δ/100), где Тр факт — фактическая трудоёмкость, Δ — планируемое снижение в процентах. Тр пл =2,4·(1−0,2)=2,4·0,8=1,92 чел.-ч/ед.
Тема 2. Рынок труда и управление занятостью.	ПК-1 Способен осуществлять деятельность по управлению персоналом организации	ИПК-1.1. Знать методы и технологии подбора и отбора персонала	Задание 1 В регионе численность экономически активного населения составляет 2 400 тыс. человек, из них занятые — 2 208 тыс. человек. Рассчитайте уровень безработицы в регионе (в процентах) — этот показатель важен при планировании кадровых ресурсов и анализе рынка труда, помогает совершенствовать формы организации труда с учётом доступности рабочей силы. В ответе укажите только число (без знака «%», при необходимости округлите до десятых). Ответ: 8

			Решение: Найдём численность безработных: 2 400−2 208=192 тыс. чел. Уровень безработицы рассчитывается как отношение численности безработных к экономически активному населению, умноженное на 100 %: УБ= 192/2400 ·100=8%. Задание 2 На предприятии в отчётном году среднесписочная численность работников составила 320 человек. В течение года принято на работу 48 человек, уволено — 64 человека (в том числе по собственному желанию — 40 человек, за нарушения трудовой дисциплины — 6 человек, по другим причинам — 18 человек). Рассчитайте коэффициент текучести кадров (в процентах), который используется в учётной документации и при совершенствовании форм организации труда (высокий коэффициент сигнализирует о проблемах мотивации, условий труда и т. п.). В ответе укажите только число (без знака «%», округлите до десятых). Ответ: 14,4 Решение: Коэффициент текучести кадров рассчитывается как отношение числа уволенных по причинам, относящимся к текучести (по собственному желанию и за нарушения дисциплины), к среднесписочной численности, умноженное на 100 %: К тек = (40+6)/320 ·100=14,375≈14,4%.
Тема 3. Социально-правовые аспекты управления трудом в России.	УК-10 Способен принимать обоснованные экономические решения в различных областях жизнедеятель	ИУК-10.1. Знает основные методы и принципы принятия обоснованных экономических решений в различных областях жизнедеятельности ИУК-10.2. Умеет принимать обоснованные экономические решения в различных областях жизнедеятельности ИУК-10.3. Владеет методами и принципами принятия обоснованных экономических	Задание 1 В организации за отчётный период из-за нарушений требований охраны труда зафиксировано 3 несчастных случая с временной нетрудоспособностью; суммарная продолжительность нетрудоспособности по этим случаям составила 45 рабочих дней. Среднесписочная численность работников — 150 человек. Рассчитайте коэффициент тяжести травматизма (число дней нетрудоспособности на один несчастный случай), который применяется в учётной документации и нужен для оценки экономической эффективности мероприятий по

	ности	решений в различных областях жизнедеятельности	охране труда (снижение коэффициента свидетельствует об эффективности внедрённых решений). В ответе укажите только число. Ответ: 15 Решение: Коэффициент тяжести травматизма (Ктяж) рассчитывается по формуле: Ктяж = Д/Н, где Д — суммарное число дней нетрудоспособности, Н — количество несчастных случаев. Ктяж = 45/3 =15 дней на случай. Задание 2 На предприятии внедрили инновационную технологию организации труда: переоборудовали рабочие места с учётом эргономических и правовых требований охраны труда, провели обучение персонала безопасным методам работы. До внедрения мероприятия годовые затраты, связанные с производственным травматизмом и профзаболеваниями (выплаты по больничным, штрафы, потери от простоев), составляли 960 тыс. руб. После внедрения эти затраты снизились до 672 тыс. руб. Рассчитайте абсолютный экономический эффект от проведённых мероприятий (в тыс. руб.), отражающий результативность совершенствования организации труда. В ответе укажите только число. Ответ: 288 Решение: Абсолютный экономический эффект (Э) определяется как разница между затратами до и после внедрения мероприятий: Э=Здо −Зпосле ,где З до — затраты до внедрения, З после — затраты после внедрения. Э=960−672=288 тыс. руб.
Тема 4. Трудовой потенциал и его компоненты	ПК-1 Способен осуществлять деятельность по	ИПК-1.1. Знать методы и технологии подбора и отбора персонала. ИПК-1.2. Уметь осуществлять подбор и отбор персонала.	Задание 1 В подразделении организации работают 25 сотрудников. За отчётный месяц ими отработано в совокупности 4 000 человеко-часов, а объём произведённой продукции составил 12 000 единиц. Рассчитайте среднюю выработку на один отработанный человеко-час (в единицах продукции),

	управлению персоналом организации		которая характеризует интенсивность использования трудового потенциала и применяется при совершенствовании форм организации труда (например, для выявления резервов роста производительности и корректировки плановой документации). В ответе укажите только число (при необходимости округлите до сотых). Ответ: 3 Решение: Выработка на человеко-час (Вч) рассчитывается по формуле: Вч = Q/ T, где Q — объём произведённой продукции (ед.), T — совокупные отработанные человеко-часы. Вч = 12000/4000 =3,00 ед./чел.-ч. Задание 2 На предприятии провели комплекс мероприятий по совершенствованию организации труда (оптимизировали рабочие места, внедрили элементы бригадной формы труда, скорректировали планово-учётную документацию). До мероприятий интегральный показатель трудового потенциала подразделения (рассчитанный по балльной системе с учётом компонентов: квалификационного, психофизиологического, мотивационного и др.) составлял 78 баллов. После мероприятий показатель вырос до 93 баллов. Рассчитайте абсолютный прирост интегрального показателя трудового потенциала (в баллах), который отражает результативность управленческих решений и используется при актуализации плановой и учётной документации организации. В ответе укажите только число. Ответ: 15 Решение: Абсолютный прирост (ΔТП) определяется как разница между значением показателя после и до мероприятий: ΔТП=ТП после −ТП до , ΔТП=93−78=15 баллов.

Тема 5. Организация и нормирование труда	УК-10 Способен принимать обоснованные экономические решения в различных областях жизнедеятельности	ИУК-10.1. Знает основные методы и принципы принятия обоснованных экономических решений в различных областях жизнедеятельности	Задание 1 Продолжительность рабочей смены на участке — 8 часов (480 минут). По данным нормирования, подготовительно-заключительное время на смену составляет 20 минут, время на обслуживание рабочего места — 5 % от оперативного времени, время на отдых и личные надобности — 8 % от оперативного времени. Рассчитайте оперативное время (в минутах), которое непосредственно уходит на выполнение производственной операции, — этот показатель нужен для определения технически обоснованных норм и оценки экономической эффективности использования рабочего времени. В ответе укажите только число. Ответ: 407 Решение: Обозначим оперативное время как Топ. Тогда: время на обслуживание: 0,05·Топ, время на отдых: 0,08·Топ. Баланс рабочего времени: Тсм =Тпз +Тобс +Тотл +Топ, 480=20+0,05·Топ +0,08·Топ +Топ, 480=20+1,13·Топ, 1,13·Топ=460, Топ = 460/1,13≈407,08≈407 минут (округляем до целого числа, так как в нормировании обычно используют целые минуты). Задание 2 Норма времени на изготовление одной детали составляет 0,4 нормо-часа. Фактически рабочий за 8-часовую смену изготовил 22 детали. Рассчитайте коэффициент выполнения норм выработки (в процентах), который применяется в методиках определения экономической эффективности труда и планирования загрузки персонала. В ответе укажите только число (без знака «%», округлите до целых). Ответ: 110

			Решение: Нормативная выработка за смену: Нвыр = Тсм/Нвр = 8/0,4=20 деталей. Фактическая выработка: 22 детали. Коэффициент выполнения норм: Квн = Вфакт/Внорм ·100%= 22/20·100=110%.
Тема 6. Организация оплаты и стимулирования труда	ПК-1 Способен осуществлять деятельность по управлению персоналом организации	ИПК-1.1. Знать методы и технологии подбора и отбора персонала.	Задание 1 В организации действует сдельно-премиальная система оплаты труда. Расценка за единицу продукции — 150 руб. При выполнении месячного плана выплачивается премия в размере 20 % от сдельного заработка. Рабочий изготовил за месяц 180 единиц продукции, план выполнен полностью. Рассчитайте итоговую месячную заработную плату работника (в рублях), которая должна быть отражена в планово-учётной документации. В ответе укажите только число. Ответ: 32400 Решение: Сдельный заработок: 180·150=27 000 руб. Премия: 27 000·0,2=5 400 руб. Итоговая зарплата: 27 000+5 400=32 400 руб. Задание 2 Для совершенствования системы стимулирования в подразделении решили внедрить коэффициент трудового участия (КТУ) при распределении коллективного премиального фонда. Коллективная премия по итогам месяца составила 90 000 руб. Сумма баллов КТУ по всем работникам бригады — 300 баллов. Один из работников набрал 28 баллов. Рассчитайте размер его части премии (в рублях), который нужно зафиксировать в учётной документации по оплате труда. В ответе укажите только число (при необходимости округлите до целых). Ответ: 8400

			Решение: Стоимость одного балла КТУ: 90 000:300=300 руб./балл. Часть премии работника: 28·300=8 400 руб.
Тема 7. Оценка эффективности и производительности труда в современной организации	УК-10 Способен принимать обоснованные экономические решения в различных областях жизнедеятельности	ИУК-10.1. Знает основные методы и принципы принятия обоснованных экономических решений в различных областях жизнедеятельности	Задание 1 До внедрения инновационных технологий на производственном участке один рабочий за 8-часовую смену изготавливал 40 деталей. После модернизации оборудования и совершенствования организации труда тот же рабочий за смену стал изготавливать 56 деталей. Рассчитайте рост производительности труда в результате проведённых мероприятий (в процентах). Этот показатель нужен для оценки экономической эффективности организационных и технологических изменений. В ответе укажите только число (без знака «%», округлите до целых). Ответ: 40 Решение: Выработка до внедрения: 40 деталей/смену. Выработка после внедрения: 56 деталей/смену. Рост производительности труда: (56−40)/40 ·100%= 40%. Задание 2 На предприятии проанализировали эффективность использования рабочего времени. За месяц сотрудники подразделения отработали в совокупности 3 840 человеко-часов и выпустили продукцию на сумму 960 тыс. руб. В предыдущем месяце при тех же 3 840 отработанных человеко-часах объём выпуска составил 800 тыс. руб. Рассчитайте прирост стоимостной выработки на один человеко-час в результате улучшения организации труда (в рублях). Этот расчёт помогает оценить экономическую отдачу от трудовых ресурсов и обосновать целесообразность внедрённых решений. В ответе укажите только число. Ответ: 42 Решение: Стоимостная выработка на человеко-час в предыдущем месяце:

			800 000/3840 ≈208,33 руб./чел.-ч. Стоимостная выработка на человеко-час в отчётном месяце: 960 000/3840 =250 руб./чел.-ч. Прирост выработки: 250−208,33=41,67≈42 руб. (округляем до целого числа, поскольку в планово-экономической практике для наглядности часто используют целые значения при оценке прироста).

Критерии оценивания практических занятий:

Оценка	Критерии оценивания
отлично	Выставляется, если обучающийся умеет увязывать теорию с практикой (решает задачи, формулирует выводы, умеет пояснить полученные результаты), владеет понятийным аппаратом, полно и глубоко овладел материалом по заданной теме, обосновывает свои суждения и даёт правильные ответы на вопросы преподавателя
хорошо	Выставляется, если обучающийся умеет увязывать теорию с практикой (решает задачи и формулирует выводы, умеет пояснить полученные результаты), владеет понятийным аппаратом, полно и глубоко овладел материалом по заданной теме, но содержание ответов имеют некоторые неточности и требуют уточнения и комментария со стороны преподавателя
удовлетворительно	Выставляется, если обучающийся знает и понимает материал по заданной теме, но изложение неполное, непоследовательное, допускаются неточности в определении понятий, студент не может обосновать свои ответы на уточняющие вопросы преподавателя
неудовлетворительно	Выставляется, если обучающийся допускает ошибки в определении понятий, искажающие их смысл, беспорядочно и неуверенно излагает материал. Делает ошибки в ответах на уточняющие вопросы преподавателя

4.3. ТИПОВЫЕ ЗАДАНИЯ ДЛЯ КОНТРОЛЬНЫХ РАБОТ

Контрольные работы содержат несколько практических заданий по индивидуальным вариантам, в полном объеме охватывающих изученный материал по указанной теме (индикаторы УМЕТЬ, ВЛАДЕТЬ). Выполнение контрольных работ позволяет определить результат освоения компетенций по дисциплине в рамках рассматриваемой темы, оцениваемый с помощью соответствующих индикаторов достижения компетенций.

Тема	Код и формулировка компетенции	Индикаторы достижения компетенции	Типовой вариант контрольной работы
Тема 3. Социально-правовые	УК-10 Способен принимать	ИУК-10.2. Умеет принимать обоснованные экономические решения в различных областях	Вариант 1 контрольной работы по теме «Социально-правовые аспекты управления трудом в России» (5 заданий) Задание 1

Тема	Код и формулировка компетенции	Индикаторы достижения компетенции	Типовой вариант контрольной работы
аспекты управления трудом в России.	обоснованные экономические решения в различных областях жизнедеятельности	жизнедеятельности ИУК-10.3. Владеет методами и принципами принятия обоснованных экономических решений в различных областях жизнедеятельности	Минимальный размер оплаты труда (МРОТ) в регионе с учётом районного коэффициента составляет 22 400 руб. Согласно трудовому законодательству, зарплата работника, полностью отработавшего норму времени и выполнившего нормы труда, не может быть ниже МРОТ. Работник отработал полную норму рабочего времени, но по расчётам бухгалтерии его тарифная часть составила 20 500 руб. Рассчитайте минимальную сумму доплаты до МРОТ (в рублях), которую работодатель обязан произвести в соответствии с нормами ТК РФ. В ответе укажите только число. Решение: Доплата до МРОТ: 22 400−20 500=1 900 руб. Ответ: 1900 Задание 2 Сотрудник работает в условиях, отнесённых к классу 3.2 (вредные условия труда). Согласно ТК РФ и результатам спецоценки, ему положена повышенная оплата труда — минимум на 4 % от тарифной ставки. Тарифная ставка работника — 35 000 руб. в месяц. Рассчитайте минимально допустимый размер надбавки за вредные условия труда (в рублях) в рамках правового регулирования оплаты труда. В ответе укажите только число. Решение: Надбавка: 35 000·0,04=1 400 руб. Ответ: 1400 Задание 3 В организации среднесписочная численность работников — 120 человек. Согласно законодательству о квотировании рабочих мест, для трудоустройства инвалидов в субъекте РФ установлена квота — 3 % от среднесписочной численности. Рассчитайте минимальное количество рабочих мест, которые организация обязана выделить (создать) для инвалидов (в единицах, округлите до целого числа в большую сторону, если требуется). В ответе укажите только число.

Тема	Код и формулировка компетенции	Индикаторы достижения компетенции	Типовой вариант контрольной работы
			Решение: Квота: 120·0,03=3,6. По правилам квотирования количество мест округляется в большую сторону до целого числа: 4 места. Ответ: 4 Задание 4 Работник имеет право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск — 28 календарных дней. Также ему положен дополнительный отпуск за работу во вредных условиях — 7 календарных дней. Работник планирует использовать за год 30 календарных дней отпуска. Рассчитайте, сколько календарных дней отпуска у него останется неиспользованными с точки зрения соблюдения трудовых прав (гарантированных ТК РФ). В ответе укажите только число. Решение: Общая продолжительность отпуска: 28+7=35 дней. Неиспользованные дни: 35−30=5 дней. Ответ: 5 Задание 5 При анализе экономической эффективности соблюдения норм охраны труда на предприятии выяснили: затраты на мероприятия по улучшению условий труда составили 850 000 руб., а предотвращённый экономический ущерб (за счёт снижения травматизма, сокращения простоев, уменьшения страховых взносов) — 1 360 000 руб. Рассчитайте чистый экономический эффект от проведённых мероприятий (в рублях) — этот показатель отражает результативность выполнения социально-правовых обязательств работодателя. В ответе укажите только число. Решение: Чистый эффект: 1 360 000−850 000=510 000 руб. Ответ: 510000

Тема	Код и формулировка компетенции	Индикаторы достижения компетенции	Типовой вариант контрольной работы
			Вариант 2 контрольной работы по теме «Социально-правовые аспекты управления трудом в России» (5 заданий) Задание 1 Работнику начислена заработная плата до налогообложения (НДФЛ) — 48 000 руб. По закону НДФЛ составляет 13 %. Рассчитайте сумму «на руки», которую работник получит после удержания налога (в рублях). Этот расчёт важен для понимания реального уровня доходов и соблюдения прав работника на гарантированную оплату труда. В ответе укажите только число (округлите до целых, если требуется). Решение: НДФЛ: 48 000·0,13=6 240 руб. Сумма «на руки»: 48 000−6 240=41 760 руб. Ответ: 41760 Задание 2 Для несовершеннолетнего работника (17 лет), совмещающего работу с получением общего образования, ТК РФ устанавливает сокращённую продолжительность рабочего времени — не более 17,5 часов в неделю. Нормальная продолжительность — 40 часов в неделю. Рассчитайте, на сколько часов в неделю рабочее время данного работника сокращено относительно нормы (в часах). В ответе укажите только число. Решение: Сокращение: 40−17,5=22,5 часа в неделю. Ответ: 22,5 Задание 3 На предприятии провели специальную оценку условий труда (СОУТ). По её результатам 15 рабочих мест отнесены к классу 3.3 (вредные), и за них работодатель обязан уплачивать дополнительные страховые взносы в ПФР — 6 % сверх основного тарифа. Фонд оплаты труда по этим местам за месяц — 900 000 руб. Рассчитайте сумму дополнительных страховых взносов за месяц (в рублях), которые предприятие обязано перечислить в рамках

Тема	Код и формулировка компетенции	Индикаторы достижения компетенции	Типовой вариант контрольной работы
			соблюдения социально-правовых норм. В ответе укажите только число. Решение: Дополнительные взносы: 900 000·0,06=54 000 руб. Ответ: 54000 Задание 4 Согласно ТК РФ, при увольнении работника по сокращению штата ему выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка. Средний дневной заработок работника — 2 500 руб., в следующем месяце 22 рабочих дня. Рассчитайте размер выходного пособия (в рублях), гарантированного работнику по закону. В ответе укажите только число. Решение: Выходное пособие: 2 500·22=55 000 руб. Ответ: 55000 Задание 5 Работодатель внедрил программу адаптации молодых специалистов, включающую наставничество и обучение на рабочем месте. Затраты на программу — 620 000 руб. В результате удалось снизить текучесть кадров среди молодых специалистов: предотвращённые затраты на подбор и адаптацию новых сотрудников оцениваются в 992 000 руб. Рассчитайте экономическую эффективность мероприятия как разницу между предотвращёнными затратами и понесёнными расходами (в рублях). Это показывает, как соблюдение социально-правовых аспектов (поддержка молодых кадров) влияет на экономические результаты организации. В ответе укажите только число. Решение: Экономический эффект: 992 000−620 000=372 000 руб. Ответ: 372000
Тема 6.	ПК-1 Способен	ИПК-1.1. Знать методы и	Вариант 1 контрольной работы по теме «Организация оплаты и

Тема	Код и формулировка компетенции	Индикаторы достижения компетенции	Типовой вариант контрольной работы
Организация оплаты и стимулирования труда	осуществлять деятельность по управлению персоналом организации	технологии подбора и отбора персонала. ИПК-1.2. Уметь осуществлять подбор и отбор персонала	стимулирования труда» (5 заданий) Задание 1. Рабочий-сдельщик изготовил за месяц 450 деталей при норме 400 деталей. Расценка — 80 руб. за деталь. За перевыполнение плана предусмотрена премия — 15 % от сдельного заработка. Рассчитайте итоговую зарплату работника (в рублях). В ответе укажите только число. Решение: Сдельный заработок: 450·80=36 000 руб. Премия: 36 000·0,15=5 400 руб. Итого: 36 000+5 400=41 400 руб. Ответ: 41400 Задание 2. В бригаде 5 человек. Коллективный премиальный фонд за месяц — 75 000 руб. Распределение премии — по коэффициенту трудового участия (КТУ). Сумма баллов КТУ по бригаде — 250. Один работник имеет КТУ = 52 балла. Рассчитайте его часть премии (в рублях). В ответе укажите только число. Решение: Стоимость балла: 75 000:250=300 руб./балл. Часть премии: 52·300=15 600 руб. Ответ: 15600 Задание 3. Оклад сотрудника — 45 000 руб. в месяц. За достижение целевых показателей ему начисляется премия — 20 % от оклада. Районный коэффициент — 1,15. Рассчитайте общую сумму начисленной зарплаты с учётом премии и коэффициента (в рублях). В ответе укажите только число. Решение: Премия: 45 000·0,2=9 000 руб. База для коэффициента: 45 000+9 000=54 000 руб. С коэффициентом: 54 000·1,15=62 100 руб. Ответ: 62100

Тема	Код и формулировка компетенции	Индикаторы достижения компетенции	Типовой вариант контрольной работы
			Задание 4. Норма времени на операцию — 0,25 нормо-часа. Часовая тарифная ставка — 320 руб. Рассчитайте сдельную расценку за одну операцию (в рублях). В ответе укажите только число. Решение: Расценка: 0,25·320=80 руб. Ответ: 80 Задание 5. Фонд оплаты труда подразделения в прошлом месяце составил 1 200 000 руб., численность — 20 человек. В текущем месяце ФОТ — 1 320 000 руб., численность — 22 человека. Рассчитайте, на сколько рублей изменилась средняя зарплата одного работника (укажите разницу как положительное число, если выросла, или отрицательное, если снизилась). В ответе укажите только число. Решение: Средняя в прошлом месяце: 1 200 000:20=60 000 руб. Средняя в текущем: 1 320 000:22=60 000 руб. Разница: 60 000−60 000=0 руб. Ответ: 0 Вариант 2 контрольной работы по теме «Организация оплаты и стимулирования труда» (5 заданий) Задание 1. Рабочий отработал за месяц 168 часов. Часовая тарифная ставка — 280 руб. За высокое качество работы предусмотрена надбавка — 12 % от тарифного заработка. Рассчитайте итоговую сумму заработка с надбавкой (в рублях). В ответе укажите только число. Решение: Тарифный заработок: 168·280=47 040 руб. Надбавка: 47 040·0,12=5 644,8 руб. Итого: 47 040+5 644,8=52 684,8≈52685 руб. (в учётной практике часто

Тема	Код и формулировка компетенции	Индикаторы достижения компетенции	Типовой вариант контрольной работы
			округляют до целых рублей). Ответ: 52685 Задание 2. Сдельная расценка за изделие — 120 руб. Рабочий изготовил 350 изделий. За отсутствие брака выплачивается премия — 10 % от сдельного заработка. Рассчитайте итоговую зарплату (в рублях). В ответе укажите только число. Решение: Сдельный заработок: 350·120=42 000 руб. Премия: 42 000·0,1=4 200 руб. Итого: 42 000+4 200=46 200 руб. Ответ: 46200 Задание 3. Коллективная премия бригады — 96 000 руб. Сумма баллов КТУ всех работников — 400. Работник имеет КТУ = 65 баллов. Рассчитайте размер его премии (в рублях). В ответе укажите только число. Решение: Стоимость балла: 96 000:400=240 руб./балл. Премия работника: 65·240=15 600 руб. Ответ: 15600 Задание 4. Оклад специалиста — 52 000 руб. Ежемесячная надбавка за стаж — 15 % от оклада. Рассчитайте сумму месячного заработка без учёта районного коэффициента (в рублях). В ответе укажите только число. Решение: Надбавка: 52 000·0,15=7 800 руб. Итого: 52 000+7 800=59 800 руб. Ответ: 59800

Тема	Код и формулировка компетенции	Индикаторы достижения компетенции	Типовой вариант контрольной работы
			Задание 5. Норма выработки — 25 деталей за смену (8 часов). Часовая тарифная ставка — 300 руб. Рассчитайте сдельную расценку за одну деталь (в рублях). В ответе укажите только число. Решение: Норма времени на деталь: 8:25=0,32 часа. Расценка: 0,32·300=96 руб. Ответ: 96

Критерии оценивания контрольной работы:

Оценка	Критерии оценивания
отлично	Выставляется, если обучающийся умеет увязывать теорию с практикой (решает задачи, формулирует выводы, умеет пояснить полученные результаты), владеет понятийным аппаратом, полно и глубоко овладел материалом по заданной теме, обосновывает свои суждения и даёт правильные ответы на вопросы преподавателя
хорошо	Выставляется, если обучающийся умеет увязывать теорию с практикой (решает задачи и формулирует выводы, умеет пояснить полученные результаты), владеет понятийным аппаратом, полно и глубоко овладел материалом по заданной теме, но содержание ответов имеют некоторые неточности и требуют уточнения и комментария со стороны преподавателя.
удовлетворительно	Выставляется, если обучающийся знает и понимает материал по заданной теме, но изложение неполное, непоследовательное, допускаются неточности в определении понятий, студент не может обосновать свои ответы на уточняющие вопросы преподавателя
неудовлетворительно	Выставляется, если обучающийся допускает ошибки в определении понятий, искажающие их смысл, беспорядочно и неуверенно излагает материал. Делает ошибки в ответах на уточняющие вопросы преподавателя

4.4. ТИПОВЫЕ ЗАДАНИЯ ДЛЯ САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ

Самостоятельная работа (индикаторы ЗНАТЬ, УМЕТЬ, ВЛАДЕТЬ – на выбор) включает в себя проработку теоретического материала, изучение рекомендуемой литературы, выполнение практико-ориентированных заданий (заполнение таблиц, проведение сравнительного анализа, составление схем и др.), решение практических задач, создание презентаций, написание рефератов, подборка нормативного и иного материала и выполнение других заданий.

Тема	Код и формулировка компетенции	Индикаторы достижения компетенции	Типовое задание для самостоятельной работы
Тема 1. Предмет и методология дисциплины «Экономика труда». Труд как процесс и экономический ресурс	УК-10 Способен принимать обоснованные экономические решения в различных областях жизнедеятельности	ИУК-10.1. Знает основные методы и принципы принятия обоснованных экономических решений в различных областях жизнедеятельности ИУК-10.2. Умеет принимать обоснованные экономические решения в различных областях жизнедеятельности ИУК-10.3. Владеет методами и принципами принятия обоснованных экономических решений в различных областях жизнедеятельности	**1. Подготовить доклад с презентацией по одной из выбранных тем:** 1) Привлечение к труду в условиях разных экономических систем 2) Тенденции развития форм разделения и кооперации труда в обществе 3) Распределение материальных благ в условиях разных экономических систем **2. Кейс -задание** **Эволюция понятий, отражающих роль труда в общественном производстве** Проанализируйте развитие представлений о человеке как субъекте экономической жизни через эволюцию понятий о трудовом потенциале: «рабочая сила», «трудовые ресурсы», «человеческие ресурсы», «человеческий фактор», «трудовой потенциал», «человеческий капитал». Дайте сравнительную характеристику этих понятий. **3. Проработка теоретического материала:** 1) Раскройте, какие аспекты отражает понятие «труд» 2) Обоснуйте сущность процесса труда и каковы формы его проявления 3) Что такое труд, какова его роль в развитии человека и общества? 4) В чем общность и различия понятий «трудовые ресурсы», «человеческие ресурсы», «трудовой потенциал», «человеческий капитал»? 5) Каковы основные функции труда? 6) Какие виды труда Вы можете выделить, в чем их специфика? 7) Каковы основные элементы общественной организации труда? **4. Подготовить реферат по одной из выбранных тем:** Эволюция общественной организации труда (характеристика основных элементов) (на выбор):

Тема	Код и формулировка компетенции	Индикаторы достижения компетенции	Типовое задание для самостоятельной работы
			- общественная организация труда при первобытнообщинном строе; - общественная организация труда при рабовладельческом строе; - общественная организация труда при феодальном строе; - общественная организация труда при капитализме; - общественная организация труда при социализме; - общественная организация труда в постиндустриальном обществе; - общественная организация труда в информационном обществе.
Тема 2. Рынок труда и управление занятостью.	ПК-1 Способен осуществлять деятельность по управлению персоналом организации	ИПК-1.1. Знать методы и технологии подбора и отбора персонала. ИПК-1.2. Уметь осуществлять подбор и отбор персонала. ИПК-1.3. Владеть навыками подбора и отбора персонала	**1. Подготовить доклад с презентацией по одной из выбранных тем:** 1) Гибкие формы занятости, их роль и развитие на российском рынке труда 2) Особенности формирования и функционирования российского рынка труда 3) Виды безработицы и особенности их социально-экономических последствий 4) Государственная политика занятости, ее основные направления и мероприятия **2. Кейс -задания** **Анализ трудового потенциала и его реализации на рынке труда региона РФ** Рассмотреть количественные и качественные характеристики трудового потенциала региона РФ: численность населения, трудовых ресурсов, демографическая ситуация, показатели образования, отношение к труду и мотивация и др. Проанализировать рынок труда этого региона: численность и структура экономически активного населения; отраслевая, профессионально-квалификационная и др. структура занятости населения; средняя заработная плата; использование рабочего времени; показатели безработицы, размеры пособий по безработице, поло-возрастной, профессиональный и др. состав безработных и другие показатели, отражающие особенности регионального рынка труда. **Анализ региональных аспектов занятости в РФ** Рассчитайте, проанализируйте и дайте сравнительную характеристику показателей рынка труда регионов и федеральных округов РФ

Тема	Код и формулировка компетенции	Индикаторы достижения компетенции	Типовое задание для самостоятельной работы
			Анализ структуры занятости в РФ Рассчитайте и проанализируйте структуру занятости в РФ: половозрастную, территориальную, профессионально-квалификационную, по формам собственности, видам экономической деятельности и др. **Социальная защита в сфере занятости населения** Проанализируйте направления и мероприятия государственной политики занятости в РФ. **3. Проработка теоретического материала:** 1) Перечислите предпосылки и условия формирования рынка труда. 2) Дайте характеристику основных сегментов рынка труда. 3) Что означает термин «экономически активное население»? 4) Основные характеристики рынка труда 5) Диверсификация рабочей силы: причины и следствие. 6) Занятость населения и безработица. 7) Что такое рынок труда? 8) Какие факторы влияют на спрос и предложение на рынке труда? 9) Какие виды безработицы существуют? 10) Как государство может влиять на уровень безработицы? 11) Какие меры по управлению занятостью существуют? **4. Подготовить реферат по одной из выбранных тем:** 1) Скрытая безработица: сущность, формы проявления и масштабы в РФ 2) Права и обязанности работодателей по реализации государственной политики занятости 3) Модели рынка труда и регулирование занятости в зарубежных странах (на выбор)
Тема 3. Социально-правовые аспекты	УК-10 Способен принимать обоснованные экономические	ИУК-10.1. Знает основные методы и принципы принятия обоснованных экономических решений в различных областях	**1. Подготовить доклад с презентацией по одной из выбранных тем:** 1) Важнейшие показатели для международного сравнения качества и уровня жизни. Место РФ в рейтингах стран по ИЧР.

Тема	Код и формулировка компетенции	Индикаторы достижения компетенции	Типовое задание для самостоятельной работы
управления трудом в России.	решения в различных областях жизнедеятельности	жизнедеятельности ИУК-10.2. Умеет принимать обоснованные экономические решения в различных областях жизнедеятельности ИУК-10.3. Владеет методами и принципами принятия обоснованных экономических решений в различных областях жизнедеятельности	2) Система социальных стандартов уровня жизни населения и их развитие. 3) Бедность: сущность, основные подходы к оценке, показатели. 4) Качество трудовой жизни: сущность, оценка. Задачи и основные направления повышения качества трудовой жизни. 5) Дифференциация доходов населения: причины, способы изучения, показатели 6) Социальное расслоение населения в современной России. 7) Направления и формы социальной помощи малообеспеченному населению. **2. Кейс -задания** **Анализ качества и уровня жизни региона РФ** Проанализировать основные социально-экономические показатели уровня и качества жизни региона РФ в соответствии с общепринятыми методиками (см. учебники и лекции), а также частные / специфические показатели, измеряемые в данном регионе. **Анализ важнейших показателей уровня жизни населения РФ (в международном сравнении)** Проанализировать основные социально-экономические показатели уровня и качества жизни РФ и одной или нескольких зарубежных стран (на выбор студента) в соответствии с общепринятыми методиками (см. учебники и лекции). **Анализ изменения уровня и дифференциации доходов населения России** Охарактеризуйте способы измерения дифференциации денежных доходов населения. Рассчитайте и проанализируйте показатели дифференциации доходов населения РФ. **Трансформация социальной структуры российского общества** Проанализируйте данные Росстата и ВЦИОМ о социальном расслоении российского общества за период с начала 90-х годов XX века. **Исследование маргинальности и бедности в обществе** Проанализируйте динамику основных показателей бедности (по данным Росстата) и изменения профиля бедности (по данным Росстата и ВЦИОМ) в

Тема	Код и формулировка компетенции	Индикаторы достижения компетенции	Типовое задание для самостоятельной работы
			за период с начала 90-х годов XX века. **3. Проработка теоретического материала:** 1) Кто является субъектом социально-трудовых отношений? 2) Раскройте основные элементы механизма регулирования социально трудовых отношений. 3) Обоснуйте сущность социального партнерства. 4) Общая характеристика социально-трудовых отношений. 5) Типы социально-трудовых отношений. 6) Международная организация труда (МОТ) и ее роль в становлении и развитии социального партнерства. 7) Какие нормативно-правовые акты регулируют трудовые отношения в России? 8) Какие права и обязанности имеют работники и работодатели в сфере труда? 9) Какие виды договоров о труде существуют в России? 10) Какие процедуры увольнения работников существуют в России? 11) Какие социальные гарантии предоставляются работникам в России? **4. Подготовить реферат по одной из выбранных тем:** 1) Принципы и методы формирования минимальных продуктовой и потребительской корзин. 2) Концепции качества и уровня жизни населения, их характеристика и развитие. 3) Направления и методы регулирования дифференциации денежных доходов населения 4) Система социальной защиты населения, ее элементы и принципы построения.
Тема 4. Трудовой потенциал и его	ПК-1 Способен осуществлять деятельность по	ИПК-1.1. Знать методы и технологии подбора и отбора персонала.	**1. Подготовить доклад с презентацией по одной из выбранных тем:** 1) Демографическая ситуация и ее влияние на формирование трудовых ресурсов в РФ

Тема	Код и формулировка компетенции	Индикаторы достижения компетенции	Типовое задание для самостоятельной работы
компоненты	управлению персоналом организации	ИПК-1.2. Уметь осуществлять подбор и отбор персонала.	2) Миграционные процессы в РФ и их значение для формирования трудовых ресурсов 3) Непрерывное образование: концепция, развитие в зарубежных странах и в РФ 4) Современное состояние системы образования в РФ и ее влияние на качество рабочей силы **2. Кейс -задания** **Анализ численности и состава населения и трудовых ресурсов РФ** Рассмотрите численность и половозрастную структуру населения, показатели естественного и механического движения населения и их влияние на численность и структуру трудовых ресурсов в РФ. **Анализ процессов трудовой миграции в России** Рассмотрите миграционные потоки, причины и последствия внешней и внутренней трудовой миграции для РФ в целом и отдельных регионов. **3. Проработка теоретического материала:** 1) Сформулируйте основные отличия понятий «рабочая сила», «человеческий капитал», «трудовой потенциал». 2) Раскройте основные составляющие трудового потенциала отдельно взятого работника, организации в целом и общества. 3) Структура модели человека в социально-экономических системах 4) Мотивы деятельности. 5) Цели и система ценностей человека. 6) Что такое трудовой потенциал? 7) Какие компоненты включает в себя трудовой потенциал? 8) Какие факторы влияют на формирование трудового потенциала? 9) Какие методы оценки трудового потенциала существуют? 10) Какие проблемы существуют в сфере трудового потенциала? **4. Подготовить реферат по одной из выбранных тем:** 1) Концепция демографического развития РФ до 2025 года 2) Баланс трудовых ресурсов: понятие, структура, разработка

Тема	Код и формулировка компетенции	Индикаторы достижения компетенции	Типовое задание для самостоятельной работы
			3) Понятие и нормы рабочего времени и времени отдыха
Тема 5. Организация и нормирование труда	УК-10 Способен принимать обоснованные экономические решения в различных областях жизнедеятельности	ИУК-10.1. Знает основные методы и принципы принятия обоснованных экономических решений в различных областях жизнедеятельности ИУК-10.2. Умеет принимать обоснованные экономические решения в различных областях жизнедеятельности ИУК-10.3. Владеет методами и принципами принятия обоснованных экономических решений в различных областях жизнедеятельности	**1. Подготовить доклад с презентацией по одной из выбранных тем:** 1) Основные направления рационализации труда на предприятиях стран с развитой рыночной экономикой. 2) Особенности коллективных трудовых процессов и их организации. 3) Психофизиологические основы рационализации трудовых процессов. 4) Условия труда и их значение в обеспечении высокой эффективности труда и качества трудовой жизни. 5) Сущность и организация гибких режимов труда и отдыха **2. Кейс -задание** **Организация рабочего места служащего (на примере конкретной организации)** Выберите для описания и анализа организацию, в которой работают ваши родственники или вы сами, и профессию (должность) служащего (например, экономист)): 1.Составьте описание организации рабочего места по следующим пунктам: Характеристика в соответствии с классификацией рабочих мест; Внешняя планировка; Оборудование; Организационная оснастка; Технологическая оснастка; Внутренняя планировка; Условия труда; Обслуживание рабочего места. 2.Проведите оценку эффективности организации рабочего места. 3.Выработайте предложения по рационализации организации рабочего места. **3. Проработка теоретического материала:** 1) Раскройте сущность и содержание нормирования труда

Тема	Код и формулировка компетенции	Индикаторы достижения компетенции	Типовое задание для самостоятельной работы
			2) Обоснуйте задачи и методы проведения хронометража. 3) Сущность организации труда. 4) Содержание и значение нормирования труда 5) Принципиальные схемы определения численности персонала. 6) Что такое организация труда? 7) Какие принципы лежат в основе организации труда? 8) Какие методы нормирования труда существуют? 9) Какие факторы влияют на эффективность организации и нормирования труда? 10) Какие проблемы существуют в сфере организации и нормирования труда? **4. Подготовить реферат по одной из выбранных тем:** 1) Ведущие зарубежные и отечественные теоретики и практики организации труда. 2) Современные теоретические подходы к организации труда.
Тема 6. Организация оплаты и стимулирования труда	ПК-1 Способен осуществлять деятельность по управлению персоналом организации	ИПК-1.1. Знать методы и технологии подбора и отбора персонала. ИПК-1.2. Уметь осуществлять подбор и отбор персонала. ИПК-1.3. Владеть навыками подбора и отбора персонала	**1. Подготовить доклад с презентацией по одной из выбранных тем:** 1) Минимальная заработная плата: сущность, принципы государственного установления. ТК РФ о МРОТ. Уровень и динамика МРОТ в России и ее регионах 2) Налоговое регулирование доходов населения и заработной платы 3) Состав и планирование фонда заработной платы 4) Грейдинг: сущность, этапы осуществления 5) Особенности оплаты труда в бюджетной сфере экономики РФ. Новые (отраслевые) системы оплаты труда бюджетников 6) Особенности оплаты труда госслужащих в РФ 7) Гибкие системы оплаты труда: понятие, примеры разработки 8) Бестарифная система оплаты труда: характеристика, модели, область применения 9) Премиальные системы: сущность, основные элементы, модели. **2. Кейс -задания**

Тема	Код и формулировка компетенции	Индикаторы достижения компетенции	Типовое задание для самостоятельной работы
			Анализ реализации функций заработной платы в России Проанализируйте соотношения МРОТ и региональных минимальных заработных плат с соответствующими прожиточными минимумами трудоспособного населения; структуру затрат работодателей на рабочую силу по отраслям и регионам; региональные размеры средней заработной платы и их влияние на размещение населения. **Анализ динамики и соотношений средней заработной платы по важнейшим отраслям экономики России** Проведите анализ за период не менее 10 лет. **Анализ системы вознаграждения персонала организации (на примере конкретной организации)** Выберите для описания и анализа организацию, в которой работают ваши родственники или вы сами, или опишите по данным сайта организации. 1. Дайте краткую характеристику организации: отраслевая принадлежность, размер (крупная, средняя, МП), приблизительная численность персонала, особенности трудовых процессов и организации труда, наличие коллективного договора. 2. Охарактеризуйте и проанализируйте систему вознаграждения: - материальное денежное: системы оплаты труда (могут быть различными для разных категорий персонала), система премирования (если имеется); привести примеры расчета заработка; - материальное неденежное (социальные льготы и гарантии от организации); - нематериальное, в т.ч. социальное, моральное, творческое. 3. Дайте оценку применяемой системе вознаграждения (достоинства, недостатки, ваши предложения). **3. Проработка теоретического материала:** 1) Раскройте современный подход к материальному стимулированию персонала. 2) Сформулируйте основные принципы оплаты труда. 3) Сущность и значение заработной платы. 4) Функции заработной платы. 5) Способы и элементы организации оплаты труда и материального

Тема	Код и формулировка компетенции	Индикаторы достижения компетенции	Типовое задание для самостоятельной работы
			стимулирования труда на предприятии. 6) Что такое оплата труда? 7) Какие принципы лежат в основе организации оплаты труда? 8) Какие методы оплаты труда существуют? 9) Какие факторы влияют на эффективность организации оплаты труда? 10) Какие проблемы существуют в сфере организации оплаты труда? **4. Подготовить реферат по одной из выбранных тем:** 1) Развитие тарифного нормирования заработной платы в России.
Тема 7. Оценка эффективности и производительности труда в современной организации	УК-10 Способен принимать обоснованные экономические решения в различных областях жизнедеятельности	ИУК-10.1. Знает основные методы и принципы принятия обоснованных экономических решений в различных областях жизнедеятельности ИУК-10.2. Умеет принимать обоснованные экономические решения в различных областях жизнедеятельности ИУК-10.3. Владеет методами и принципами принятия обоснованных экономических решений в различных областях жизнедеятельности	**1. Подготовить доклад с презентацией по одной из выбранных тем:** 1) Тенденции изменения производительности труда в РФ. 2) Зарубежные методики измерения производительности труда. 3) Управление производительностью труда в ведущих промышленно развитых странах мира. 4) Влияние мотивации труда на его производительность. **2. Кейс -задания** **Характеристика важнейших направлений НТП как главного фактора повышения производительности труда** Составьте подробную структурно-логическую схему важнейших направлений НТП и приведите примеры их влияния на уровень и динамику производительности труда. **Анализ условий применения различных методов измерения выработки продукции** Составьте сравнительную таблицу характеристик методов измерения выработки продукции. **3. Проработка теоретического материала:** 1) Какие показатели измеряют производительность труда? 2) Раскройте основные направления повышения производительности труда. 3) Производительность труда и методы ее измерения.

Тема	Код и формулировка компетенции	Индикаторы достижения компетенции	Типовое задание для самостоятельной работы
			4) Факторы и условия изменения производительности. 5) Сущность и показатели эффективности труда. 6) Что такое эффективность труда? 7) Какие показатели используются для оценки эффективности труда? 8) Какие методы анализа производительности труда существуют? 9) Какие факторы влияют на производительность труда? 10) Какие проблемы существуют в сфере оценки эффективности и производительности труда? **4. Подготовить реферат по одной из выбранных тем:** 1) Материально-технические (на выбор – организационно-экономические, социальные) факторы роста производительности труда.

Критерии оценивания самостоятельной работы:

Оценка	Критерии оценивания
отлично	выставляется если работа носит научно-исследовательский характер, проанализирован и сделан сравнительный анализ нескольких литературных источников, приведены примеры
хорошо	выставляется если проанализирован и сделан сравнительный анализ нескольких литературных источников, приведены примеры
удовлетворительно	выставляется если проведен сравнительный анализ научно-методической литературы, приведены примеры
неудовлетворительно	выставляется если работа прошла проверку на антиплагиат и соответствует требованиям оформления

4.5. ИНДИВИДУАЛЬНЫЕ ЗАДАНИЯ ДЛЯ КУРСОВЫХ РАБОТ

Курсовая работа позволяет выявить степень владения базовыми знаниями, умениями и навыками, необходимыми для обучения, и определить уровень владения новым материалом.

КУРСОВАЯ РАБОТА НЕ ПРЕДУСМОТРЕНА УЧЕБНЫМ ПЛАНОМ

Критерии оценивания курсовой работы:

Оценка	Критерии оценивания

отлично	Содержание курсовой работы полностью соответствует заданию, содержащемуся в методических указаниях, и плану. Представлены результаты структурированного и логически последовательного обзора литературных и иных источников по теме исследования. Структура курсовой работы логически и методически выдержана. Верно определены исходные данные для расчетов. Все аналитические расчеты выполнены верно, корректно применены методы экономического анализа, не нарушена методика анализа предмета исследования. Все выводы и предложения убедительно аргументированы. При защите курсовой работы обучающийся правильно и уверенно отвечает на вопросы преподавателя, демонстрирует глубокое знание теоретического материала, способен аргументировать собственные утверждения и выводы
хорошо	Содержание курсовой работы полностью соответствует заданию, содержащемуся в методических указаниях, и плану. Представлены результаты структурированного и логически последовательного обзора литературных и иных источников по теме исследования. Структура курсовой работы логически и методически выдержана. Верно определены исходные данные для расчетов. В расчетах допускаются незначительные (не искажающие общего итога оценки) погрешности/ошибки. Большинство выводов и предложений аргументировано, корректно применены методы экономического анализа, не нарушена методика анализа предмета исследования. Оформление курсовой работы и полученные результаты в целом отвечают требованиям, изложенным в методических указаниях. Имеются одна-две несущественные ошибки в использовании терминов, в построенных диаграммах и схемах, в оформлении таблиц. Наличествует незначительное количество грамматических и/или стилистических ошибок. При защите курсовой работы обучающийся правильно и уверенно отвечает на большинство вопросов преподавателя, демонстрирует хорошее знание теоретического материала, но не всегда способен аргументировать собственные утверждения и выводы. При наводящих вопросах преподавателя исправляет ошибки в ответе
удовлетворительно	Содержание курсовой работы полностью соответствует заданию, содержащемуся в методических указаниях, и плану. Результаты обзора литературных и иных источников представлены недостаточно полно, недостаточно логично и последовательно. Верно определены исходные данные для расчетов, но имеются грубые ошибки в расчетах. Аргументация выводов и предложений слабая или отсутствует. Экономические выводы носят констатирующий (описательный) характер. Имеются одно-два существенных отклонений от требований в оформлении курсовой работы. Полученные результаты в целом отвечают требованиям, изложенным в методических указаниях. Имеются одна-две существенных ошибки в использовании терминов, в построенных диаграммах и схемах. Много грамматических и/или стилистических ошибок. При защите курсовой работы обучающийся допускает грубые ошибки при ответах на вопросы преподавателя, демонстрирует слабое знание теоретического материала, в большинстве случаев не способен уверенно аргументировать собственные утверждения и выводы
неудовлетворительно	Содержание курсовой работы не соответствует заданию, содержащемуся в методических указаниях, и плану. Неверно определены исходные данные для расчетов, неверно и не корректно применены методы

	экономического анализа. Экономические выводы содержат неверную экономическую оценку. Имеются более двух существенных отклонений от требований в оформлении курсовой работы. Большое количество существенных ошибок по сути работы, много грамматических и стилистических ошибок и др. Полученные результаты не отвечают требованиям, изложенным в методических указаниях. При защите курсовой работы обучающийся демонстрирует слабое понимание программного материала, студент не может защитить свои решения, допускает грубые фактические ошибки при ответах на поставленные вопросы или вовсе не отвечает на них. Курсовая работа не представлена преподавателю. Обучающийся не явился на защиту курсовой работы

5. МАТЕРИАЛЫ ДЛЯ ОЦЕНКИ РЕЗУЛЬТАТОВ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ

Промежуточная аттестация проводится в форме зачета/зачета с оценкой/экзамена.

1.1. Вопросы к зачету/зачету с оценкой/экзамену:

1. Труд как фактор производства и экономический ресурс. Формы труда.
2. Содержание, характер и разновидности труда.
3. Методы исследования проблем экономики труда.
4. Компоненты деятельности человека.
5. Понятие и основные характеристики трудового потенциала.
6. Человеческий капитал. Инвестиции в человеческий капитал.
7. Понятие рынка труда, его элементы, функции.
8. Модели рынка труда.
9. Спрос и предложения на рынке труда.
10. Виды и формы занятости населения.
11. Современное состояние занятости населения и использования трудовых ресурсов в России.
12. Цель и виды государственной политики занятости населения.
13. Трудовая миграция и ее роль в экономике.
14. Понятие и формы безработицы.
15. Причины и социально-экономические последствия безработицы.
16. Формы организации труда.
17. Содержание организации труда.
18. Сущность и содержание нормирования труда.
19. Виды нормирования труда и их классификация.
20. Содержание трудового процесса и методы его изучения.

21. Анализ структуры рабочего времени.
22. Методы нормирования труда.
23. Понятия разделения и кооперации труда. Виды разделения труда.
24. Производительность труда: понятие, значение, показатели производительности труда.
25. Факторы и резервы роста производительности труда.
26. Методы определения производительности труда.
27. Нормативно-правовое регулирование в сфере экономики труда.
28. Сущность и показатели эффективности трудовой деятельности.
29. Продуктивность и рентабельность труда.
30. Современные методы оценки результативности труда.
31. Методы исследования трудовых процессов и затрат рабочего времени.
32. Методы планирования численности персонала организации.
33. Оптимизация численности персонала.
34. Заработная плата: сущность, значение, функции.
35. Формы и системы заработной платы.
36. Принципы оплаты труда. Современные подходы к оплате труда работников.
37. Компенсационная политика организации: виды, элементы, механизм формирования.
38. Структура дохода сотрудника организации.
39. Сущность тарифной и бестарифной системы оплаты труда.
40. Мотивация труда и ее роль системе стимулирования персонала.
41. Современные формы премирования персонала.
42. Особенности формирования постоянной части заработной платы.
43. Особенности формирования переменной части заработной платы.
44. Дополнительные льготы и компенсации в системе оплаты труда.
45. Методы планирования фонда заработной платы.
46. Характеристика трудовых отношений: субъекты, предметы, типы.
47. Эволюция моделей трудовых отношений.
48. Социальное партнерство: сущность, принципы, механизм развития.
49. Задачи и содержание коллективного договора.
50. Регулирование оплаты труда в системе социального партнерства.

Краткая характеристика ответов (ключи):

1. **Труд как фактор производства и экономический ресурс. Формы труда.**

Труд — это целесообразная деятельность людей по созданию материальных и духовных благ, необходимых для удовлетворения потребностей. Как фактор производства, труд представляет собой вклад человеческих усилий в создание товаров и услуг. Формы труда включают ручной, механизированный, автоматизированный и интеллектуальный труд.

2. **Содержание, характер и разновидности труда.**
   Содержание труда определяется набором и сложностью выполняемых функций, а характер труда — его общественной формой (наемный, свободный, принудительный). Разновидности труда классифицируются по сложности (простой, сложный), по условиям (нормальные, вредные, тяжелые) и по форме организации (индивидуальный, коллективный).
3. **Методы исследования проблем экономики труда.**
   Методы исследования экономики труда включают статистический анализ, социологические опросы, анкетирование, хронометраж рабочего времени, фотографию рабочего дня, эконометрическое моделирование и анализ данных рынка труда.
4. **Компоненты деятельности человека.**
   Компоненты деятельности человека включают цель (предвосхищаемый результат), мотив (побудительную причину), средства (инструменты и методы), процесс (совокупность действий) и результат (достигнутое изменение).
5. **Понятие и основные характеристики трудового потенциала.**
   Трудовой потенциал — это совокупность физических и духовных качеств человека, определяющих возможность и границы его участия в трудовой деятельности. Основные характеристики: численность, здоровье, образование, квалификация, мотивация к труду.
6. **Человеческий капитал. Инвестиции в человеческий капитал.**
   Человеческий капитал — это запас знаний, навыков, здоровья и мотивации, воплощенный в человеке. Инвестиции в человеческий капитал включают расходы на образование, профессиональную подготовку, здравоохранение и создание условий для развития личности.
7. **Понятие рынка труда, его элементы, функции.**
   Рынок труда — это система социально-экономических отношений по поводу найма и использования рабочей силы. Его элементы: спрос на труд (со стороны работодателей), предложение труда (со стороны работников), цена труда (заработная плата). Функции: распределительная, стимулирующая, социальная.
8. **Модели рынка труда.**
   Модели рынка труда: американская (гибкость, низкая защита), японская (пожизненный найм), шведская (активная политика занятости), российская (сочетание государственного регулирования и рыночных механизмов).
9. **Спрос и предложения на рынке труда.**
   Спрос на труд формируется работодателями исходя из потребности в производстве товаров и услуг. Предложение труда определяется численностью трудоспособного населения, его квалификацией и готовностью работать при определенном уровне оплаты.
10. **Виды и формы занятости населения.**
    Виды занятости: полная, частичная, временная, сезонная, дистанционная. Формы: наемная работа, самозанятость, предпринимательство, работа по совместительству.

11. Современное состояние занятости населения и использования трудовых ресурсов в России.

Современное состояние занятости в России характеризуется структурными изменениями в экономике, ростом доли сферы услуг, сохранением региональных различий в уровне безработицы и высокой долей неформальной занятости.

12. Цель и виды государственной политики занятости населения.

Цель государственной политики занятости — обеспечение эффективной занятости и минимизация безработицы. Виды политики: активная (создание рабочих мест, переобучение) и пассивная (выплата пособий по безработице).

13. Трудовая миграция и ее роль в экономике.

Трудовая миграция — это перемещение трудоспособного населения из одного региона или страны в другую с целью трудоустройства. Она способствует перераспределению рабочей силы, восполняет дефицит кадров и влияет на экономический рост принимающих регионов.

14. Понятие и формы безработицы.

Безработица — это социально-экономическое явление, при котором часть экономически активного населения ищет работу и готова к ней приступить. Формы: фрикционная (поиск лучшего места), структурная (несоответствие навыков), циклическая (из-за спада производства), сезонная.

15. Причины и социально-экономические последствия безработицы.

Причины безработицы: экономические кризисы, структурные сдвиги в экономике, технологические изменения. Последствия: снижение доходов населения, рост социальной напряженности, потеря квалификации работников, недополученный ВВП.

16. Формы организации труда.

Формы организации труда: индивидуальная и коллективная (бригадная). По режиму работы: сменная, вахтовая, гибкий график. По степени разделения: простая кооперация и сложная кооперация.

17. Содержание организации труда.

Содержание организации труда включает разделение и кооперацию труда, организацию рабочих мест, рационализацию приемов и методов работы, нормирование труда и создание благоприятных условий для работников.

18. Сущность и содержание нормирования труда.

Нормирование труда — это установление необходимых затрат времени на выполнение определенной работы или объема работ в рациональных организационно-технических условиях. Сущность нормирования заключается в определении меры труда для планирования и оплаты работы.

19. Виды нормирования труда и их классификация.

Виды нормирования: по времени (норма времени), по выработке (норма выработки), по обслуживанию (норма обслуживания), по численности (норма управляемости). Классификация: технически обоснованные нормы и опытно-статистические нормы.

20. Содержание трудового процесса и методы его изучения.

Содержание трудового процесса — это совокупность действий работника с предметами и средствами труда для получения результата. Методы изучения: хронометраж (замеры длительности операций), фотография рабочего времени (анализ всех затрат времени), метод моментных наблюдений.

21. Анализ структуры рабочего времени.

Анализ структуры рабочего времени — это изучение и оценка затрат времени на выполнение различных элементов трудового процесса. Он проводится для выявления потерь, нерациональных операций и поиска путей повышения эффективности. Основным инструментом анализа является фотография рабочего дня, которая фиксирует все действия работника и время их выполнения. В результате анализа рассчитываются доли времени на основную работу, обслуживание рабочего места, отдых и непроизводительные простои. Полученные данные служат основой для совершенствования организации труда и пересмотра норм выработки.

22. Методы нормирования труда.

Методы нормирования труда делятся на аналитические и суммарные. Аналитический метод предполагает детальное изучение трудового процесса, его разделение на элементы и проектирование рациональных режимов работы. К нему относятся хронометраж (замер длительности повторяющихся операций) и метод микроэлементных нормативов. Суммарный метод устанавливает нормы на основе статистических данных о фактической выработке или по аналогии с другими работами без детального анализа. Он применяется для работ, которые сложно или нецелесообразно нормировать аналитически.

23. Понятия разделения и кооперации труда. Виды разделения труда.

Разделение труда — это обособление различных видов трудовой деятельности, приводящее к специализации работников. Кооперация труда — это объединение специализированных работников для совместного выполнения общего задания. Виды разделения труда включают функциональное (по характеру выполняемых функций: рабочие, служащие), технологическое (по стадиям производства) и профессиональное (по профессиям и специальностям). Также выделяют квалификационное разделение, основанное на сложности работ и уровне подготовки персонала.

24. Производительность труда: понятие, значение, показатели производительности труда.

Производительность труда — это показатель эффективности использования трудовых ресурсов, характеризующий количество продукции или услуг, произведённых в единицу времени. Её значение заключается в том, что рост производительности является ключевым источником увеличения объёмов производства и повышения благосостояния общества. Основные показатели выработки (количество продукции на одного работника) и трудоёмкости (затраты времени на единицу продукции). Рост этого показателя позволяет снизить себестоимость продукции и повысить конкурентоспособность предприятия.

25. Факторы и резервы роста производительности труда.

Факторы роста производительности труда — это движущие силы, влияющие на её изменение. К ним относятся научно-технический прогресс (внедрение новой техники), уровень организации производства и труда, квалификация кадров и мотивация персонала. Резервы роста — это неиспользованные или вновь возникшие возможности для повышения производительности. Они могут быть отраслевыми (новые технологии), внутрипроизводственными (устранение потерь времени) и региональными.

26. Методы определения производительности труда.

Методы определения производительности труда делятся на натуральные, стоимостные и трудовые. Натуральный метод измеряет объём продукции в физических единицах (штуках, тоннах) и является наиболее точным, но применим только для однородной продукции. Стоимостной метод оценивает выработку в денежном выражении, что позволяет сравнивать разнородную продукцию, но зависит от цен. Трудовой метод измеряет производительность в нормо-часах или человеко-часах, отражая фактические затраты времени.

27. **Нормативно-правовое регулирование в сфере экономики труда.**
    Нормативно-правовое регулирование в сфере экономики труда в России осуществляется на основе Трудового кодекса РФ, федеральных законов и подзаконных актов. Эти документы устанавливают права и обязанности работников и работодателей, регулируют вопросы найма и увольнения, режимы рабочего времени и времени отдыха. Государство также устанавливает минимальный размер оплаты труда (МРОТ) и гарантирует базовые социальные стандарты. Соблюдение трудового законодательства является обязательным для всех участников рынка.
28. **Сущность и показатели эффективности трудовой деятельности.**
    Эффективность трудовой деятельности — это комплексная характеристика, отражающая соотношение полученного полезного результата к затратам ресурсов (труда, времени, материалов). Показатели эффективности могут быть экономическими (прибыль на единицу затрат труда), социальными (уровень удовлетворённости трудом) и технико-технологическими (степень использования оборудования). В отличие от производительности, эффективность учитывает не только количественный, но и качественный аспект результата.

29. **Продуктивность и рентабельность труда.**
    Продуктивность труда — это показатель, близкий к производительности, отражающий способность производить определённый объём продукции или услуг за единицу времени. Рентабельность труда — это экономический показатель, который рассчитывается как отношение прибыли к затратам на оплату труда (зарплате). Рентабельность показывает, насколько эффективно вложенные в персонал средства приносят прибыль компании.
30. **Современные методы оценки результативности труда.**
    Современные методы оценки результативности труда направлены на комплексный анализ вклада сотрудника в достижение целей компании. К ним относятся управление по целям (Management by Objectives), оценка по ключевым показателям эффективности (KPI), а также метод «360 градусов», включающий обратную связь от коллег и руководства. Широкое распространение получают системы MBO (Management by Objectives), где результативность оценивается по степени достижения заранее согласованных целей.
31. **Методы исследования трудовых процессов и затрат рабочего времени.**
    Методы исследования трудовых процессов включают хронометраж, фотографию рабочего времени, фотохроно-метраж и метод моментных наблюдений. Хронометраж используется для замера длительности циклически повторяющихся элементов операции. Фотография рабочего дня применяется для анализа всех без исключения затрат времени смены или её части. Метод моментных

наблюдений позволяет получить статистически достоверные данные о структуре рабочего времени большого числа работников без их непрерывного наблюдения.

32. Методы планирования численности персонала организации.

Методы планирования численности персонала делятся на укрупнённые и детализированные. Укрупнённый метод основан на расчёте численности через показатели выработки или трудоёмкости производственной программы (объём работ / норма выработки). Детализированный метод предполагает расчёт потребности по категориям персонала, профессиям и специальностям на основе норм обслуживания, штатного расписания и планов развития.

33. Оптимизация численности персонала.

Оптимизация численности персонала — это процесс приведения количества работников в соответствие с реальными потребностями производства для достижения максимальной экономической эффективности. Она может проводиться путём автоматизации процессов, внедрения более производительного оборудования или реорганизации бизнес-процессов. Оптимизация может включать как сокращение избыточного персонала, так и привлечение недостающих специалистов.

34. Заработная плата: сущность, значение, функции.

Заработная плата — это вознаграждение за труд, которое работодатель обязан выплатить работнику в соответствии с его квалификацией, сложностью, количеством и качеством выполненной работы. Её сущность заключается в материальной заинтересованности работника в результатах своего труда. Основные функции: воспроизводственная (обеспечение жизненных потребностей), стимулирующая (мотивация к труду), социальная (обеспечение статуса) и учётно-производственная (отражение доли в стоимости продукта).

35. Формы и системы заработной платы.

Формы заработной платы определяют основной принцип начисления дохода: повременная (оплата за отработанное время) и сдельная (оплата за количество произведённой продукции). Системы заработной платы — это конкретные механизмы расчёта в рамках формы: простая повременная, повременно-премиальная, прямая сдельная, сдельно-премиальная, аккордная.

36. Принципы оплаты труда. Современные подходы к оплате труда работников.

Принципы оплаты труда включают справедливость (соответствие оплаты трудовому вкладу), равную плату за равный труд, дифференциацию в зависимости от сложности и условий работы, а также опережающий рост производительности по сравнению с ростом зарплаты. Современные подходы включают грейдирование (оценка должностей по балльной системе), использование KPI для переменной части зарплаты и разработку индивидуальных программ вознаграждения для ключевых специалистов.

37. Компенсационная политика организации: виды, элементы, механизм формирования.

Компенсационная политика организации — это целостная система вознаграждений за труд сотрудников. Она включает постоянную часть (оклад), переменную часть (премии за результаты) и долгосрочные выплаты (LTI). Элементами политики являются структура «пакета», правила его пересмотра и прозрачность для персонала. Механизм формирования базируется на анализе рынка зарплат, оценке ценности должностей для компании и финансовых возможностях организации.

38. Структура дохода сотрудника организации.

Структура дохода сотрудника состоит из основной части — заработной платы по тарифу или окладу за отработанное время/объём работ. Дополнительная часть включает стимулирующие выплаты: премии за KPI, надбавки за стаж или квалификацию. Также в доход входят компенсационные выплаты за особые условия труда и социальный пакет (оплата питания, ДМС).

39. Сущность тарифной и бестарифной системы оплаты труда.

Тарифная система оплаты труда основана на использовании государственных гарантий: минимального размера оплаты труда (МРОТ), тарифных ставок и сеток для различных разрядов работ. Бестарифная система не использует жёсткие государственные сетки; заработок работника зависит от конечных результатов работы всего коллектива или подразделения (например, через коэффициент трудового участия — КТУ).

40. Мотивация труда и ее роль системе стимулирования персонала.

Мотивация труда — это внутренний процесс побуждения человека к деятельности для достижения личных целей и целей организации путём удовлетворения его потребностей. Она играет ключевую роль в системе стимулирования персонала, являясь «двигателем» активности сотрудников. Эффективная мотивация сочетает материальные стимулы (зарплата) с нематериальными (признание, карьерный рост). Правильно выстроенная система мотивации напрямую влияет на производительность труда, лояльность персонала и текучесть кадров.

41. Современные формы премирования персонала.

Современные формы премирования персонала включают бонусные программы, основанные на достижении ключевых показателей эффективности (KPI). Широко применяется проектное премирование за успешное завершение конкретных задач в срок и в рамках бюджета. Развивается система «премий за идеи» для поощрения инновационной активности сотрудников. Также используются годовые бонусы (LTI — Long-Term Incentives), привязанные к долгосрочным результатам компании и стоимости её акций.

42. Особенности формирования постоянной части заработной платы.

Постоянная часть заработной платы, или оклад, формируется на основе ценности должности для компании, а не личных качеств конкретного сотрудника. Её размер определяется в ходе грейдирования, где должности оцениваются по балльной системе с учётом ответственности, сложности и влияния на бизнес-результат. Важнейшим фактором является конкурентоспособность зарплаты на рынке труда для привлечения и удержания специалистов. Оклад, как правило, подлежит индексации с учётом инфляции и пересматривается по результатам регулярной оценки деятельности.

43. Особенности формирования переменной части заработной платы.

Переменная часть заработной платы напрямую зависит от результатов труда сотрудника, подразделения или всей компании. Она формируется на основе заранее установленных, измеримых и прозрачных критериев — KPI (ключевых показателей эффективности). Размер премии обычно рассчитывается как процент от оклада или в виде фиксированной суммы за достижение целевого значения показателя. Эта часть дохода мотивирует персонал на достижение краткосрочных и стратегических целей организации.

44. Дополнительные льготы и компенсации в системе оплаты труда.

Дополнительные льготы и компенсации, или социальный пакет, являются важной частью совокупного дохода сотрудника. К ним относятся добровольное медицинское страхование (ДМС), оплата питания и проезда, компенсация расходов на мобильную связь и

обучение. Также сюда входят выплаты за вредные или опасные условия труда, сверхурочную работу и работу в выходные дни. Предоставление расширенного соцпакета повышает лояльность персонала и его привлекательность как работодателя.

45. Методы планирования фонда заработной платы.

Методы планирования фонда заработной платы (ФЗП) делятся на укрупнённые и детализированные. Укрупнённый метод основан на корректировке базового ФЗП на планируемый индекс изменения численности персонала и средней заработной платы. Детализированный метод предполагает прямой расчёт по категориям работников на основе штатного расписания, должностных окладов и планируемых премиальных фондов. Выбор метода зависит от размера организации, сложности её структуры и требуемой точности планирования.

46. Характеристика трудовых отношений: субъекты, предметы, типы.

Трудовые отношения — это правовые и фактические связи между работником и работодателем. Субъектами этих отношений выступают работник, работодатель, а также их представители (профсоюзы). Предметом является выполнение работником трудовой функции за плату с подчинением правилам внутреннего трудового распорядка. Типы отношений классифицируются по характеру занятости (основное место работы, совместительство) и по сроку договора (бессрочные, срочные).

47. Эволюция моделей трудовых отношений.

Эволюция моделей трудовых отношений прошла путь от жёсткой эксплуатации труда в период раннего капитализма до гуманизации в XX веке. Классической моделью стала система пожизненного найма и патернализма, характерная для Японии. В конце XX века доминирующей стала гибкая модель (flexicurity), сочетающая гибкость найма с социальной защищённостью работника. Современный этап характеризуется переходом к платформенной занятости и распространением нестандартных форм договоров.

48. Социальное партнерство: сущность, принципы, механизм развития.

Социальное партнёрство — это система взаимоотношений между работниками, работодателями и государством, направленная на согласование их интересов. Его основными принципами являются равноправие сторон, уважение и учёт интересов, обязательность исполнения договорённостей. Механизм развития реализуется через ведение коллективных переговоров, заключение соглашений на разных уровнях (федеральном, отраслевом, локальном) и работу трёхсторонних комиссий.

49. Задачи и содержание коллективного договора.

Коллективный договор — это правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения в конкретной организации. Его главная задача — установить более благоприятные для работников условия труда по сравнению с гарантированным законодательством минимумом. Содержание договора включает формы и системы оплаты труда, размеры окладов, пособия, механизм индексации зарплаты, а также вопросы рабочего времени, времени отдыха и охраны труда.

50. Регулирование оплаты труда в системе социального партнерства.

Регулирование оплаты труда в системе социального партнёрства осуществляется через заключение коллективных договоров и соглашений. В этих документах стороны фиксируют системы оплаты труда, размеры тарифных ставок и окладов, а также механизмы их индексации. Важной частью регулирования является установление минимального размера заработной платы (МРОТ) на

региональном или отраслевом уровне. Кроме того, через партнёрство решаются вопросы о выплате премий, надбавок и доплат компенсационного характера.

Критерии оценивания зачета с оценкой/экзамена:

Оценка	Критерии оценивания
зачтено	Обучающийся должен: уметь строить ответ в соответствии со структурой излагаемого вопроса; продемонстрировать прочное, достаточно полное усвоение знаний программного материала; продемонстрировать знание основных теоретических понятий; правильно формулировать определения; последовательно, грамотно и логически стройно изложить теоретический материал; продемонстрировать умения самостоятельной работы с литературой; уметь сделать достаточно обоснованные выводы по излагаемому материалу.
не зачтено	Обучающийся демонстрирует: незнание значительной части программного материала; не владение понятийным аппаратом дисциплины; существенные ошибки при изложении учебного материала; неумение строить ответ в соответствии со структурой излагаемого вопроса; неумение делать выводы по излагаемому материалу.

Критерии оценивания зачета с оценкой/экзамена:

Оценка	Критерии оценивания
отлично	Выставляется, если обучающимся правильно и полностью раскрыто содержание материала в пределах программы, чётко и правильно даны определения и раскрыто содержание понятий, точно использованы научные и технические термины, в ответе использованы ранее приобретённые теоретические знания, сделаны необходимые выводы и обобщения
хорошо	Выставляется, если обучающимся раскрыто основное содержание материала в пределах программы, даны определения и раскрыто содержание понятий, в ответе использованы ранее приобретённые теоретические знания, сделаны необходимые выводы и обобщения, но присутствуют незначительные нарушения в последовательности изложения, имеются одна-две неточности в содержании ответа
удовлетворительно	Выставляется, если обучающимся содержание учебного материала изложено фрагментарно, не всегда последовательно, не даны определения, не раскрыто содержание понятий, или они изложены с ошибками, допускаются ошибки и неточности в использовании научной терминологии, отсутствуют выводы и обобщения из предыдущего материала, или возможны ошибки в их изложении
неудовлетворительно	Выставляется, если обучающимся основное содержание учебного материала не раскрыто, не даются ответы на основные вопросы, допускаются грубые ошибки в определении понятий, в использовании терминологии, отсутствуют выводы и обобщения

6. МАТЕРИАЛЫ ДЛЯ ДИАГНОСТИЧЕСКОЙ РАБОТЫ

Задания для диагностической работы должны обеспечивать оценку полностью или частично сформированных компетенций. Каждое задание должно быть привязано к тому или иному индикатору сформированности компетенций.

При формировании заданий для диагностической работы необходимо использовать тестовые задания следующих типов:

Тип задания 1. Задания закрытого типа на установление соответствия.

Тип задания 2. Задания закрытого типа на установление последовательности.

Тип задания 3. Задания комбинированного типа, предполагающие выбор одного правильного ответа из предложенных с последующим объяснением своего выбора.

Тип задания 4. Задания комбинированного типа, предполагающие выбор нескольких ответов из предложенных с последующим объяснением своего выбора.

Тип задания 5. Задания открытого типа с развернутым ответом.

Все типы заданий должны быть представлены не менее одного раза.

<table>
<tr><th rowspan="2">№ п/п</th><th rowspan="2">Тема занятия</th><th rowspan="2">Код компетенции</th><th rowspan="2">Индикатор</th><th rowspan="2">Тип задания</th><th colspan="2">Задание</th><th rowspan="2">Уровень освоения компетенции</th></tr>
<tr><th>Вариант 1</th><th>Вариант 2</th></tr>
<tr><td>1</td><td>Тема 1. Предмет и методология дисциплины «Экономика труда». Труд как процесс и экономический ресурс</td><td>УК-10 Способен принимать обоснованные экономические решения в различных областях жизнедеятельности</td><td>ИУК-10.1
ИУК-10.2</td><td>1,5</td><td>Задание 1
Установите соответствие между понятиями и их характеристиками.<table><tr><th>Понятие</th><th>Характеристика</th></tr><tr><td>А) Труд как процесс</td><td>1) Совокупность физических и умственных способностей людей, которые используются в создании экономических благ; фактор производства, который может быть оценён через показатели занятости, производительности, квалификации и т. д.</td></tr><tr><td>Б) Труд как экономический ресурс</td><td>2) Целесообразная деятельность человека, в ходе которой он с помощью орудий труда воздействует на окружающую среду,</td></tr></table></td><td>Задание 1
Установите соответствие между элементами трудового процесса и их примерами.<table><tr><th>Элемент трудового процесса</th><th>Пример</th></tr><tr><td>А) Субъект труда</td><td>1) Станок с ЧПУ, конвейерная линия, компьютер для проектирования</td></tr><tr><td>Б) Предмет труда</td><td>2) Токарь, инженер-конструктор, менеджер по персоналу</td></tr><tr><td>В) Средства труда</td><td>3) Металлическая заготовка, проектная документация, база данных соискателей</td></tr><tr><td>Г) Результат</td><td>4) Готовая деталь,</td></tr></table></td><td>Базовый (1- 3 минуты)
Высокий (5-10 минут)</td></tr>
</table>

						преобразует предметы труда и создаёт продукты для удовлетворения потребностей; включает затраты энергии, взаимодействие с техникой и организацию рабочих операций	труда	разработанный чертёж, подобранный сотрудник
					В) Предмет экономики труда	3) Закономерности формирования, распределения, обмена и использования рабочей силы, отношения в сфере труда, механизмы мотивации, оплаты, производительности и занятости		
					Г) Методология экономики труда	4) Совокупность способов и приёмов познания трудовых отношений и процессов (статистические методы, экономико-математическое моделирование, сравнительный анализ, нормативный подход и др.)		
					Правильный ответ: А — 2, Б — 1, В — 3, Г — 4.		Правильный ответ: А — 2, Б — 3, В — 1, Г — 4.	
					Вопрос 2 Как называется совокупность физических и умственных способностей людей, которые используются в создании экономических благ и рассматриваются в экономике труда как один из факторов производства?		Вопрос 2 Как обозначается в дисциплине «Экономика труда» сфера изучения закономерностей формирования, распределения, обмена и использования рабочей силы, а также отношений в сфере труда и механизмов мотивации, оплаты и занятости?	
					Ответ: труд (как экономический ресурс).		Ответ: предмет экономики труда.	

<table>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td>Задание 3
На предприятии за отчётный период объём выпуска продукции составил 480 единиц, при этом совокупные затраты труда на производство этой продукции равны 1 920 человеко-часов. Рассчитайте показатель выработки в натуральном выражении (единиц продукции в час) — он нужен для анализа экономической эффективности использования трудовых ресурсов. В ответе укажите только число (округлите до сотых, если требуется).

Ответ: 0,25

Решение:
Выработка (В) в натуральном выражении рассчитывается по формуле:
В= Q/T, где Q — объём выпуска продукции (ед.), T — затраты труда (чел.-ч).
В= 480/1920 =0,25 ед./чел.-ч.</td>
<td>Задание 3
Фактическая трудоёмкость изготовления единицы продукции на участке составила 2,4 человеко-часа. В результате внедрения мероприятий по совершенствованию организации труда планируется снизить трудоёмкость на 20 %. Рассчитайте новую (плановую) трудоёмкость единицы продукции (в человеко-часах), чтобы оценить ожидаемую экономическую эффективность изменений. В ответе укажите только число.

Ответ: 1,92

Решение:
Плановая трудоёмкость (Трпл) рассчитывается так:
Трпл =Трфакт ·(1− Δ/100),
где Тр факт — фактическая трудоёмкость, Δ — планируемое снижение в процентах.
Тр пл =2,4·(1−0,2)=2,4·0,8=1,92 чел.-ч/ед.</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>2</td>
<td>Тема 2. Рынок труда и управление занятостью.</td>
<td>ПК-1
Способен совершенствовать формы организации труда и управления, а также плановой и учетной документации</td>
<td>ИПК-1.1
ИПК-1.2</td>
<td>1,4</td>
<td>Задание 4
Установите соответствие между субъектами рынка труда и их функциями/характеристиками.
<table><tr><td>Субъект рынка труда</td><td>Характеристика/функция</td></tr><tr><td>А) Работник (наёмный персонал)</td><td>1) Формирует спрос на рабочую силу, определяет условия найма, уровень оплаты труда, штатную численность, исходя из производственных задач и</td></tr></table></td>
<td>Задание 4
Установите соответствие между видами безработицы и их причинами/характеристиками.
<table><tr><td>Вид безработицы</td><td>Причина/характеристика</td></tr><tr><td>А) Фрикционная</td><td>1) Возникает из-за спада экономической активности, снижения совокупного спроса и сокращения объёмов производства; характерна для периодов рецессии</td></tr><tr><td>Б)</td><td>2) Связана с добровольным</td></tr></table></td>
<td>Базовый (1- 3 минуты)
Повышенный (3-5 минут)</td>
</tr>
</table>

		организации				экономической целесообразности		
					Б) Работодатель (организация/предприниматель)	2) Обеспечивает правовое регулирование рынка труда, реализует программы содействия занятости, контролирует соблюдение трудового законодательства, поддерживает безработных		
					В) Государство	3) Предлагает рабочую силу на рынке, ориентируется на условия труда и уровень заработной платы, выбирает место работы с учётом квалификации, карьерных перспектив и социальных гарантий		
					Г) Службы занятости (центры занятости населения)	4) Осуществляют посредничество между работниками и работодателями, ведут учёт безработных, организуют профориентацию и переобучение, содействуют трудоустройству		
					Правильный ответ: А — 3, Б — 1, В — 2, Г — 4.			
					Задание 5 Выберите три верных утверждения о механизмах государственного управления занятостью, которые соответствуют современным методическим подходам к планированию и анализу деятельности в			
							Структурная	поиском работником более подходящего места работы, переходом между компаниями, первичным выходом на рынок труда (например, выпускники вузов); считается естественной и в определённой мере полезной для экономики
							В) Циклическая	3) Обусловлена сезонными колебаниями спроса на труд в отдельных отраслях (сельское хозяйство, туризм, строительство); повторяется из года в год в одни и те же периоды
							Г) Сезонная	4) Вызвана несоответствием структуры рабочей силы структуре рабочих мест — например, из-за технологических изменений, устаревания профессий или дисбаланса между подготовкой кадров и потребностями рынка
							Правильный ответ: А — 2, Б — 4, В — 1, Г — 3.	
							Задание 5 Выберите два показателя, которые используются в методических материалах по анализу и планированию деятельности организации для оценки состояния рынка труда и эффективности управления занятостью. Кратко поясните, как	

					сфере рынка труда. Объясните, почему именно эти меры считаются действенными с точки зрения планирования и учёта трудовых ресурсов. Варианты ответов: 1. Увеличение размера пособия по безработице без дополнительных условий — универсальный и самый эффективный способ снизить уровень безработицы. 2. Организация программ профессиональной переподготовки и повышения квалификации безработных позволяет сократить структурную безработицу и лучше сбалансировать спрос и предложение на рынке труда. 3. Субсидирование работодателей за трудоустройство отдельных категорий граждан (молодёжи, инвалидов, длительно безработных) помогает точечно решать проблемы занятости и даёт измеримый эффект для учёта в отчётности организации. 4. Полный запрет на привлечение иностранной рабочей силы всегда приводит к росту занятости местного населения и не имеет негативных побочных эффектов. 5. Ведение мониторинга вакансий и профессионально-квалификационной структуры безработных через центры занятости позволяет планировать кадровые потребности предприятий и корректировать образовательные программы. Правильный ответ: 2, 3, 5. Объяснение выбора:	именно каждый из выбранных показателей применяется в планировании и учёте на уровне организации. Варианты ответов: 1. Уровень инфляции в стране за последний год. 2. Уровень регистрируемой безработицы в регионе. 3. Средняя продолжительность поиска работы безработными. 4. Объём ВВП на душу населения. 5. Количество публикаций о вакансиях в развлекательных журналах. Правильный ответ: 2, 3. Объяснение выбора: Пункт 2 (уровень регистрируемой безработицы) помогает организации оценить общий фон рынка труда в регионе присутствия: при высокой безработице шире выбор кандидатов и ниже зарплатные ожидания, при низкой — усиливается конкуренция за кадры. Этот показатель используют при планировании потребности в персонале, расчёте затрат на подбор и обучение, а также при анализе рисков дефицита рабочей силы. Пункт 3 (средняя продолжительность поиска работы) даёт представление о мобильности рабочей силы и «жёсткости» рынка: если люди долго ищут работу, это может сигнализировать о структурном дисбалансе (несоответствие навыков требованиям работодателей) или о дефиците подходящих вакансий. Для организации этот показатель важен при планировании сроков закрытия вакансий, оценке эффективности каналов подбора и при	

					Пункт 2 отражает принцип устранения дисбаланса между структурой рабочих мест и квалификацией безработных (что критично для планирования трудовых ресурсов). Переподготовка снижает «застойную» структурную безработицу, её эффект можно оценить через показатели трудоустройства и длительность поиска работы — это важные учётные метрики. Пункт 3 относится к адресным инструментам стимулирования занятости, эффект которых поддаётся количественному учёту (число трудоустроенных, затраты на субсидию на одного работника, снижение нагрузки на службу занятости). Такие меры часто закладываются в региональные программы занятости и анализируются при оценке эффективности кадровой политики. Пункт 5 напрямую связан с методическими материалами по планированию: мониторинг формирует базу данных для прогнозирования спроса на профессии, составления балансов трудовых ресурсов, планирования набора в учебные заведения и корректировки кадровых стратегий предприятий.	разработке программ адаптации новых сотрудников.	
3	Тема 3. Социально-правовые аспекты управления трудом в России.	У К - 1 0 Способен принимать обоснованные экономические решения в различных областях жизнедеяте	ИУК-10.1	2	Задание 6 Установите правильную последовательность этапов оформления трудовых отношений в соответствии с нормами российского трудового законодательства (ТК РФ). Варианты: А) Подписание трудового договора в письменной форме в двух экземплярах. Б) Проверка документов соискателя (паспорт, СНИЛС, трудовая книжка/сведения о трудовой деятельности, документы об образовании и	Задание 6 Установите верную последовательность действий работодателя при расследовании несчастного случая на производстве (в соответствии с требованиями охраны труда и нормами ТК РФ, ст. 228–231). Варианты: А) Формирование комиссии по расследованию несчастного случая. Б) Оказание первой помощи пострадавшему и при необходимости организация его доставки в	Базовый (1- 3 минуты)

		льности			др.). В) Издание приказа (распоряжения) работодателя о приёме на работу. Г) Ознакомление работника под подпись с локальными нормативными актами организации (правила внутреннего трудового распорядка, положение об оплате труда, инструкции по охране труда и др.). Д) Фактическое допущение к работе (начало исполнения трудовых обязанностей). Правильный ответ (последовательность): Б → А → Г → В → Д.	медицинскую организацию. В) Сохранение обстановки на месте происшествия (или фиксация обстановки — фото-, видеосъёмка, схемы) до начала расследования, если это не угрожает жизни и здоровью других лиц. Г) Направление извещений в установленные законом органы (Государственная инспекция труда, прокуратура, ФСС и др.) — в сроки, предусмотренные для тяжёлых/смертельных случаев или групповых происшествий. Д) Проведение расследования (сбор материалов, опрос свидетелей, оформление актов), составление акта по форме Н-1 и принятие мер по устранению причин происшествия. Правильный ответ (последовательность): Б → В → А → Г → Д.	
4	Тема 4. Трудовой потенциал и его компоненты	П К - 1 Способен осуществлять деятельность по управлению персоналом организации	ИПК-1.1 ИПК-1.2 ИПК-1.3	2,5	Задание 7 Установите правильную последовательность этапов формирования и развития трудового потенциала работника в рамках методических подходов к планированию и анализу кадровых ресурсов организации. Варианты: А) Профессиональная адаптация на рабочем месте, освоение конкретных трудовых функций, интеграция в коллектив. Б) Формирование базовых психофизиологических возможностей и личностных качеств (в т. ч. работоспособность, выносливость, дисциплинированность) — закладывается на ранних этапах жизни, учитывается при подборе персонала. В) Оценка и мониторинг достигнутого уровня трудового потенциала через показатели	Задание 7 Установите верную последовательность действий при расчёте и анализе совокупного трудового потенциала подразделения организации — в соответствии с методическими материалами по учёту и анализу деятельности. Варианты: А) Расчёт интегрального показателя трудового потенциала подразделения путём агрегирования количественных и качественных компонентов (например, через балльно-рейтинговую систему или индексный метод). Б) Сбор и систематизация количественных данных: списочная численность, фонд рабочего времени, текучесть кадров, доля сотрудников по категориям (возраст, стаж, уровень образования). В) Сопоставление рассчитанного трудового потенциала с плановыми показателями	Базовый (1- 3 минуты) Высокий (5-10 минут)

					производительности, качества труда, вовлечённости; использование данных для кадрового планирования и экономического анализа. Г) Получение общего и профессионального образования, накопление первичных трудовых навыков, формирование квалификационной составляющей. Д) Повышение квалификации, профессиональная переподготовка, развитие компетенций в соответствии с потребностями организации; планирование «кадрового резерва» и карьерных траекторий. Правильный ответ (последовательность): Б → Г → А → Д → В. Вопрос 8. Как называется совокупность физических, интеллектуальных и профессиональных возможностей работников организации, которые могут быть задействованы для достижения её экономических целей (в том числе через развитие квалификации, мотивацию, эффективное использование рабочего времени)? Ответ: трудовой потенциал. Задание 9 В подразделении организации работают 25 сотрудников. За отчётный месяц ими отработано в совокупности 4 000 человеко-часов, а объём произведённой продукции составил 12 000 единиц. Рассчитайте среднюю выработку на один отработанный	деятельности подразделения (объём выпуска, нормы выработки, целевые KPI) и выявление «узких мест». Г) Качественная оценка компонентов трудового потенциала: уровень квалификации, мотивация, состояние здоровья/работоспособность, инновационная активность, лояльность. Д) Разработка управленческих решений и корректировка планов: обучение, ротация, изменение режимов труда, меры по снижению текучести — с расчётом экономического эффекта. Правильный ответ (последовательность): Б → Г → А → В → Д. Вопрос 8. Какой компонент трудового потенциала отражает уровень образования, профессиональных знаний, умений и навыков персонала, учитываемый при планировании потребности в кадрах и анализе производительности труда? Ответ: квалификационный компонент (или квалификационная составляющая). Задание 9 На предприятии провели комплекс мероприятий по совершенствованию организации труда (оптимизировали рабочие места, внедрили элементы бригадной формы труда, скорректировали планово-учётную документацию). До мероприятий интегральный	

					человеко-час (в единицах продукции), которая характеризует интенсивность использования трудового потенциала и применяется при совершенствовании форм организации труда (например, для выявления резервов роста производительности и корректировки плановой документации). В ответе укажите только число (при необходимости округлите до сотых). Ответ: 3 Решение: Выработка на человеко-час (Вч) рассчитывается по формуле: Вч = Q/ T, где Q — объём произведённой продукции (ед.), T — совокупные отработанные человеко-часы. Вч = 12000/4000 =3,00 ед./чел.-ч.	показатель трудового потенциала подразделения (рассчитанный по балльной системе с учётом компонентов: квалификационного, психофизиологического, мотивационного и др.) составлял 78 баллов. После мероприятий показатель вырос до 93 баллов. Рассчитайте абсолютный прирост интегрального показателя трудового потенциала (в баллах), который отражает результативность управленческих решений и используется при актуализации плановой и учётной документации организации. В ответе укажите только число. Ответ: 15 Решение: Абсолютный прирост (ΔТП) определяется как разница между значением показателя после и до мероприятий: ΔТП=ТП после −ТП до , ΔТП=93−78=15 баллов.	
5	Тема 5. Организация и нормирование труда	У К - 1 0 Способен принимать обоснованные экономические решения в различных областях жизнедеятельности	ИУК-10.1 ИУК-10-2 ИУК-10-3	3	Задание 10 Выберите один правильный вариант ответа, который наиболее полно отражает цель нормирования труда в контексте экономического анализа и учёта показателей деятельности организации. Объясните, как этот аспект нормирования используется в аналитической практике и учёте. Варианты ответов: 1. Установление максимально жёстких требований к работникам для повышения их личной ответственности. 2. Определение обоснованной меры затрат труда (времени, усилий) на выполнение	Задание 10 Выберите один верный вариант ответа, указывающий на документ, который в рамках порядка ведения договорной и регламентирующей работы организации фиксирует нормы труда и служит основой для учёта и экономического анализа показателей по подразделениям. Объясните, почему именно этот документ имеет значение для аналитической и учётной работы. Варианты ответов: 1. Трудовой договор с работником. 2. Положение о премировании. 3. Технико-нормировочная карта (или карта норм труда/карта нормированного задания).	Базовый (1- 3 минуты)

					работы, позволяющей рассчитывать трудоёмкость, планировать фонд оплаты труда и анализировать производительность. 3. Сокращение численности персонала за счёт повышения интенсивности труда без изменения объёма выпуска. 4. Формальное закрепление трудовых обязанностей в локальных актах без привязки к экономическим показателям. Правильный ответ: 2. Объяснение: Нормирование труда — это не инструмент давления на персонал, а методическая основа для экономического анализа и учёта. Выбранный ответ напрямую связан с расчётом ключевых показателей: трудоёмкости продукции, планового фонда рабочего времени, фонда оплаты труда (ФОТ) и производительности труда. Например, на базе норм времени рассчитывают плановую численность персонала и себестоимость продукции; в учёте эти нормы служат базой для сопоставления фактических и нормативных затрат труда, выявления потерь рабочего времени и резервов роста эффективности. Данные нормирования используют при анализе отклонений (variance analysis), планировании загрузки подразделений и оценке экономической отдачи от трудовых ресурсов — всё это входит в методы экономического анализа, которые должен знать специалист по экономике организаций.	4. Заявление работника о предоставлении отпуска. Правильный ответ: 3. Объяснение: Технико-нормировочная карта содержит конкретные нормы времени, выработки, обслуживания или численности для определённых операций и условий труда. Именно на её основе ведут учёт трудозатрат, рассчитывают плановую и фактическую производительность, анализируют отклонения и резервы снижения трудоёмкости. В экономическом анализе данные из таких карт используют для сравнения эффективности подразделений, расчёта себестоимости и обоснования управленческих решений (например, модернизации оборудования или пересмотра норм). В отличие от трудового договора (который фиксирует индивидуальные условия найма) или положения о премировании (которое регулирует стимулирование), технико-нормировочная карта — это методический документ, напрямую связанный с планированием, учётом и анализом трудовых показателей деятельности организации и её подразделений.	
6	Тема 6.	П К - 1	ИПК-1.1	3,5	Задание 11	Задание 11	Базовый

	Организация оплаты и стимулирования труда	Способен осуществлять деятельность по управлению персоналом организации			Выберите один правильный вариант ответа, который наиболее точно отражает ключевую цель системы стимулирования труда с позиции методических материалов по планированию и анализу деятельности организации. Объясните, как выбранный аспект учитывается в практике планирования и экономического анализа показателей подразделения. Варианты ответов: 1. Максимальное сокращение фонда оплаты труда (ФОТ) за счёт минимизации премий и надбавок. 2. Обеспечение прямой зависимости вознаграждения от результатов труда и целевых показателей деятельности, что позволяет управлять производительностью и оценивать экономическую отдачу от персонала. 3. Выплата премий исключительно на основе стажа работы и лояльности к компании, без привязки к фактическим результатам. 4. Уравнивание уровня оплаты всех сотрудников подразделения для исключения конфликтов и упрощения кадрового учёта. Правильный ответ: 2. Объяснение: В методических материалах по планированию, учёту и анализу деятельности именно связь оплаты с результатами лежит в основе эффективного управления трудовыми ресурсами. Такая система позволяет планировать ФОТ с учётом целевых KPI (например, премиальный фонд закладывается	Выберите один верный вариант ответа, указывающий на показатель, который в методических материалах по анализу деятельности организации используется для оценки эффективности системы оплаты труда в подразделении. Объясните, каким образом этот показатель применяется в аналитической и плановой работе. Варианты ответов: 1. Общее количество сотрудников в подразделении. 2. Соотношение темпов роста производительности труда и темпов роста средней заработной платы. 3. Число видов доплат и надбавок, предусмотренных в положении об оплате труда. 4. Частота изменения тарифных ставок в течение года. Правильный ответ: 2. Объяснение: Соотношение темпов роста производительности труда и средней заработной платы — это базовый аналитический индикатор, закреплённый в методических рекомендациях по планированию и анализу хозяйственной деятельности. Его используют для оценки экономической обоснованности роста затрат на персонал: оптимальным считается опережающий рост производительности по сравнению с ростом зарплаты — это обеспечивает снижение доли заработной платы в себестоимости и рост рентабельности. В плановой работе этот показатель закладывают в бюджет ФОТ и производственные программы (например, при	(1- 3 минуты) Высокий (5-10 минут)

					в бюджет исходя из плановых показателей выработки, качества, сроков). В аналитической практике это даёт возможность рассчитывать экономическую отдачу от персонала (например, соотношение прироста производительности к приросту ФОТ), выявлять подразделения с высокой/низкой эффективностью стимулирования, анализировать структуру затрат на труд и обосновывать управленческие решения (корректировка норм, перераспределение нагрузки, обучение). Это напрямую влияет на себестоимость, рентабельность и планирование кадровых ресурсов — ключевые объекты анализа для специальности «Экономика организаций». Задание 12 В организации действует сдельно-премиальная система оплаты труда. Расценка за единицу продукции — 150 руб. При выполнении месячного плана выплачивается премия в размере 20 % от сдельного заработка. Рабочий изготовил за месяц 180 единиц продукции, план выполнен полностью. Рассчитайте итоговую месячную заработную плату работника (в рублях), которая должна быть отражена в планово-учётной документации. В ответе укажите только число. Ответ: 32400 Решение: Сдельный заработок: 180·150=27 000 руб.	планировании модернизации рассчитывают ожидаемый прирост выработки и допустимый прирост оплаты). В учёте и анализе его рассчитывают по подразделениям, выявляя зоны риска (где зарплата растёт быстрее производительности), и формируют управленческие решения (оптимизация численности, пересмотр норм, повышение квалификации). Для экономиста организации этот индикатор — ключевой при обосновании кадровой и зарплатной политики и оценке эффективности стимулирования. Задание 12 Для совершенствования системы стимулирования в подразделении решили внедрить коэффициент трудового участия (КТУ) при распределении коллективного премиального фонда. Коллективная премия по итогам месяца составила 90 000 руб. Сумма баллов КТУ по всем работникам бригады — 300 баллов. Один из работников набрал 28 баллов. Рассчитайте размер его части премии (в рублях), который нужно зафиксировать в учётной документации по оплате труда. В ответе укажите только число (при необходимости округлите до целых). Ответ: 8400 Решение: Стоимость одного балла КТУ: 90 000:300=300	

					Премия: 27 000·0,2=5 400 руб. Итоговая зарплата: 27 000+5 400=32 400 руб.	руб./балл. Часть премии работника: 28·300=8 400 руб.	
7	Тема 7. Оценка эффективности и производительности труда в современной организации	У К - 1 0 Способен принимать обоснованные экономические решения в различных областях жизнедеятельности	ИУК-10.1 ИУК-10-2 ИУК-10-3	4,5	Задание 13 Выберите три показателя, которые в рамках методов экономического анализа и учёта показателей деятельности организации применяются для оценки производительности и эффективности труда. Объясните, как каждый из выбранных показателей используется в аналитической практике и планировании деятельности подразделения. Варианты ответов: 1. Средняя заработная плата по подразделению. 2. Выработка на одного работника (в натуральном или стоимостном выражении). 3. Трудоёмкость единицы продукции. 4. Количество корпоративных мероприятий за отчётный период. 5. Индекс производительности труда (динамика выработки/трудоёмкости в сравнении с базисным периодом). 6. Число листов нетрудоспособности на 100 работников. Правильный ответ: 2, 3, 5. Объяснение выбора: Выработка на одного работника (п. 2) — ключевой показатель для экономического анализа: он позволяет оценить объём продукции (услуг), приходящийся на единицу трудовых ресурсов. В планировании его используют для расчёта необходимой численности персонала при заданном объёме выпуска, а в учёте — для сравнения	Задание 13 Выберите два фактора, которые при проведении экономического анализа эффективности труда необходимо учитывать с точки зрения требований охраны труда и их влияния на учётные показатели деятельности подразделения. Объясните, каким образом эти факторы отражаются в методах анализа и учёта трудовых показателей. Варианты ответов: 1. Уровень производственного травматизма и частота несчастных случаев. 2. Дизайн офисных кресел и цвет стен в рабочем помещении. 3. Соблюдение режимов труда и отдыха, регламентированных перерывов, норм сверхурочной работы. 4. Личные предпочтения работников по графику работы, не закреплённые в локальных актах. 5. Наличие модных элементов корпоративной культуры (геймификация, open space). Правильный ответ: 1, 3. Объяснение выбора: Уровень производственного травматизма (п. 1) напрямую влияет на экономические показатели: потери рабочего времени из-за травм и временной нетрудоспособности увеличивают фактическую трудоёмкость и себестоимость, формируют дополнительные затраты (компенсации, штрафы, расходы на расследование). В учёте и анализе этот фактор фиксируют через коэффициенты частоты и	Повышенный (3- 5 минут) Высокий (5-10 минут)

					эффективности подразделений и выявления резервов роста. Например, при бюджетировании на следующий год плановая выработка ложится в основу расчёта фонда рабочего времени и загрузки мощностей. Трудоёмкость единицы продукции (п. 3) показывает, сколько трудовых затрат (времени) требуется на выпуск единицы продукции; это обратная сторона выработки. В аналитической практике трудоёмкость применяют для калькуляции себестоимости (часть прямых трудовых затрат), поиска узких мест в производственном процессе и обоснования мероприятий по нормированию и организации труда. Снижение трудоёмкости — прямой резерв снижения издержек, что критично для оценки экономической эффективности подразделения. Индекс производительности труда (п. 5) даёт динамическую оценку эффективности: он показывает, как меняется выработка (или трудоёмкость) относительно базового периода. В методах экономического анализа индекс используют для факторного анализа (выделение влияния изменения численности, режима работы, технологий), сопоставления темпов роста производительности и заработной платы (чтобы доля затрат на труд в себестоимости не росла необоснованно), а также для обоснования управленческих решений (модернизация, обучение, оптимизация процессов). Задание 14 До внедрения инновационных технологий на производственном участке один рабочий за	тяжести травматизма; их динамику сопоставляют с показателями производительности, чтобы выявить зоны риска и рассчитать экономический эффект от мероприятий по охране труда (например, снижение травматизма → сокращение простоев → рост выработки). Эти данные также важны для отчётности перед надзорными органами и при планировании затрат на безопасность. Соблюдение режимов труда и отдыха (п. 3) влияет на устойчивость производительности и качество учёта рабочего времени. При анализе используют данные табельного учёта (сверхурочные, простои, соблюдение норм продолжительности смен), чтобы отделить «эффективную» загрузку от потерь из-за переутомления или нарушений режима. Например, рост сверхурочных может временно поддерживать объём выпуска, но в долгосрочной перспективе ведёт к снижению качества, росту брака и травматизма — это учитывают при факторном анализе отклонений фактической выработки от плановой. Соблюдение норм также критично для корректного расчёта ФОТ и предотвращения штрафов при проверках, что входит в задачи экономического учёта и анализа деятельности организации. Задание 14 На предприятии проанализировали эффективность использования рабочего	

					8-часовую смену изготавливал 40 деталей. После модернизации оборудования и совершенствования организации труда тот же рабочий за смену стал изготавливать 56 деталей. Рассчитайте рост производительности труда в результате проведённых мероприятий (в процентах). Этот показатель нужен для оценки экономической эффективности организационных и технологических изменений. В ответе укажите только число (без знака «%», округлите до целых). Ответ: 40 Решение: Выработка до внедрения: 40 деталей/смену. Выработка после внедрения: 56 деталей/смену. Рост производительности труда: (56−40)/40 ·100%= 40%.	времени. За месяц сотрудники подразделения отработали в совокупности 3 840 человеко-часов и выпустили продукцию на сумму 960 тыс. руб. В предыдущем месяце при тех же 3 840 отработанных человеко-часах объём выпуска составил 800 тыс. руб. Рассчитайте прирост стоимостной выработки на один человеко-час в результате улучшения организации труда (в рублях). Этот расчёт помогает оценить экономическую отдачу от трудовых ресурсов и обосновать целесообразность внедрённых решений. В ответе укажите только число. Ответ: 42 Решение: Стоимостная выработка на человеко-час в предыдущем месяце: 800 000/3840 ≈208,33 руб./чел.-ч. Стоимостная выработка на человеко-час в отчётном месяце: 960 000/3840 =250 руб./чел.-ч. Прирост выработки: 250−208,33=41,67≈42 руб. (округляем до целого числа, поскольку в планово-экономической практике для наглядности часто используют целые значения при оценке прироста).	

Критерии оценивания диагностической работы:

Оценка	Критерии оценивания
отлично	от 90 до 100 % правильно выполненных заданий
хорошо	от 70 до 89 % правильно выполненных заданий
удовлетворительно	от 50 до 69 % правильно выполненных заданий
неудовлетворительно	менее 50 % правильно выполненных заданий