

**МИНИСТЕРСТВО СЕЛЬСКОГО ХОЗЯЙСТВА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**  
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение  
высшего образования  
**«КУБАНСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ АГРАРНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ  
ИМЕНИ И. Т. ТРУБИЛИНА»**

**ЭКОНОМИЧЕСКИЙ ФАКУЛЬТЕТ**



**Рабочая программа дисциплины**

**Экономика труда и материальное стимулирование**

**Направление подготовки**  
38.03.01 Экономика

**Направленность подготовки**  
Экономика предприятий и организаций  
(программа академического бакалавриата)

**Уровень высшего образования**  
Бакалавриат

**Форма обучения**  
Очная, заочная

**Краснодар**  
**2019**

Рабочая программа дисциплины «Экономика труда и материальное стимулирование» разработана на основе ФГОС ВО 38.03.01 Экономика, утвержденного приказом Министерства образования и науки РФ от 12 ноября 2015 г. № 1327.

Автор:  
канд. экон. наук, доцент

  
Г. Н. Литвиненко

Рабочая программа обсуждена и рекомендована к утверждению решением кафедры организации производства и инновационной деятельности от 06.05.2019 г., протокол № 16

Заведующий кафедрой  
д-р техн. наук,  
канд. экон. наук, профессор

  
Ю. И. Бершицкий

Рабочая программа одобрена на заседании методической комиссии экономического факультета, протокол от 20.05.2019 г. № 16

Председатель  
методической комиссии,  
д-р экон. наук, профессор

  
А. В. Толмачев

Руководитель  
основной профессиональной  
образовательной программы  
канд. экон. наук, доцент

  
Е. А. Шибанихин

## **1 Цель и задачи освоения дисциплины**

**Целью** освоения дисциплины «Экономика труда и материальное стимулирование» является формирование комплекса знаний об организационных, научных и методических основах экономики труда и материального стимулирования, планирования и регулирования средств на оплату труда, доходов населения и его социальной защиты, регулирования социально-трудовых отношений.

### **Задачи дисциплины**

- формирование четких представлений о сущности экономики труда, ее роли в деятельности предприятий и организаций;
- формирование умения проводить аудит человеческих ресурсов, трудовых ресурсов;
- выработка понимания вопросов производительности труда, показателей, методов измерения, факторов и резервов роста;
- приобретение знаний в области управления трудом и планирования трудовых показателей в системе социально-трудовых отношений на предприятиях;
- приобретение теоретических знаний в области организации заработной платы, уровня жизни и социальной защиты трудящихся;
- освоение практических навыков регулирования оплаты труда работников разных категорий;
- освоение методов формирования фонда оплаты труда и обеспечения его эффективного использования;
- усвоение особенностей оплаты труда на предприятиях разных форм собственности и хозяйствования;
- ознакомление с международным опытом организации оплаты труда и регулирования социально-трудовых отношений.

## **2 Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения ОПОП ВО**

**В результате освоения дисциплины формируются следующие компетенции:**

ОК-5–способность работать в коллективе, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия;

ПК-2 – способность на основе типовых методик и действующей нормативно-правовой базы рассчитать экономические и социально-экономические показатели, характеризующие деятельность хозяйствующих субъектов;

ДПК-5—способность анализировать поведение потребителей экономических благ, конкурентную среду, исследовать рынки, основы современных технологий, процесс движения товаров и услуг.

### 3 Место дисциплины в структуре ОПОПВО

«Экономика труда и материальное стимулирование» является дисциплиной вариативной части ОПОП ВО подготовки обучающихся по направлению 38.03.01 Экономика, направленность «Экономика предприятий и организаций».

### 4 Объем дисциплины (144 часа, 4 зачетные единицы)

Виды учебной работы	Объем, часов	
	Очная	Заочная
<b>Контактная работа</b>	75	17
в том числе:		
—аудиторная по видам учебных занятий	72	14
—лекции	36	6
—практические (лабораторные)	36	8
—внеаудиторная	3	3
—зачет	-	-
—экзамен	3	3
—защита курсовых работ (проектов)	-	-
<b>Самостоятельная работа</b>	69	127
в том числе:		
—курсовая работа (проект)	-	-
—прочие виды самостоятельной работы	69	127
<b>Итого по дисциплине</b>	144	144

### 5 Содержание дисциплины

По итогам изучаемой дисциплины обучающиеся сдают экзамен.

Дисциплина изучается: в очной форме – на 2 курсе, в 4 семестре, в заочной форме – на 3 курсе, в 5 семестре.

## Содержание и структура дисциплины по очной форме обучения

№ п/п	Тема. Основные вопросы	Формируемые компетенции	Семестр	Виды учебной работы, включая самостоятельную работу студентов и трудоемкость (в часах)		
				Лекции	Практические занятия	Самостоятельная работа
1	<b>ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ЭКОНОМИКИ ТРУДА</b> 1. Сущность труда и формы его проявления. 2. Функции труда и потребности человека. Содержание и характер труда. 3. Предмет и объекты труда. Организация труда в обществе и управление трудом. 4. Сущность и основные элементы общественной организации труда. 5. Управление трудом в обществе.	ОК-5 ПК-2 ДПК-5	3	2	2	6
2	<b>СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ.</b> 1. Сущность, субъекты и предметы социально-трудовых отношений. 2. Типы социально-трудовых отношений. 3. Факторы формирования и развития, механизм регулирования социально-трудовых отношений. 4. Социальное партнерство. 5. Международная организация труда (МОТ) и ее роль в становлении и развитии социального партнерства.	ОК-5 ПК-2 ДПК-5	3	2	2	6
3	<b>ТРУДОВОЙ ПОТЕНЦИАЛ И ЗАНЯТОСТЬ НАСЕЛЕНИЯ.</b> 1. Рабочая сила и связанные с ней понятия. 2. Трудовые ресурсы и трудовой потенциал. 3. Движение трудовых ресурсов. 4. Спрос и предложение на рынке труда. 5. Дискриминация на рынке труда. 6. Занятость и безработица	ОК-5 ПК-2 ДПК-5	3	2	2	6
4	<b>ОРГАНИЗАЦИЯ И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА.</b> 1. Понятие и основные направления организации труда. 2. Трудовой процесс и его рационали-	ОК-5 ПК-2 ДПК-5	3	2	4	6

№ п/п	Тема. Основные вопросы	Формируемые компетенции	Семестр	Виды учебной работы, включая самостоятельную работу студентов и трудоемкость (в часах)		
				Лекции	Практические занятия	Самостоятельная работа
	зация. 3. Условия труда и факторы их формирования. 4. Фонд рабочего времени. 5. Трудовой кодекс РФ. 6. Режимы труда и отдыха					
5	<b>ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТЬ ТРУДА И МЕТОДЫ ЕЕ ИЗМЕРЕНИЯ.</b> 1. Производительность труда и связанные с ней понятия. 2. Выработка продукции. 3. Трудоемкость продукции. 4. Управление повышением производительности труда. 5. Необходимость и содержание управления производительностью труда. 6. Факторы и условия изменения производительности труда. 7. Резервы роста производительности труда. 8. Планирование производительности труда.	ОК-5 ПК-2 ДПК-5	3	4	4	6
6	<b>ФОРМИРОВАНИЕ И ПЛАНИРОВАНИЕ ЧИСЛЕННОСТИ РАБОТНИКОВ ПРЕДПРИЯТИЯ</b> 1. Трудовой коллектив предприятия, его состав и структура. 2. Методы определения необходимой предприятию численности работников. 3. Определение дополнительной потребности предприятия в работниках. 4. Аудит человеческих ресурсов. 5. Организационная культура как фактор развития персонала предприятия. 6. Качество рабочей силы. Подготовка и повышение квалификации работников предприятия.	ОК-5 ПК-2 ДПК-5	3	4	4	6
7	<b>КАЧЕСТВО И УРОВЕНЬ ЖИЗНИ НАСЕЛЕНИЯ</b> 1. Понятие и показатели уровня и качества жизни населения. 2. Стоимость жизни и потребительский бюджет. 3. Доходы населения.	ОК-5 ПК-2 ДПК-5	3	2	2	5

№ п/п	Тема. Основные вопросы	Формируемые компетенции	Семестр	Виды учебной работы, включая самостоятельную работу студентов и трудоемкость (в часах)		
				Лекции	Практические занятия	Самостоятельная работа
8	ОРГАНИЗАЦИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА 1. Сущность заработной платы. 2. Функции заработной платы. 3. Содержание и основные принципы организации оплаты труда.	ОК-5 ПК-2 ДПК-5	3	4	2	4
9	ТАРИФНОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ 1. Сущность, назначение и основные элементы тарифной системы. 2. Тарификация работ и работников. 3. Тарифные сетки, их назначение и построение. 4. Тарифные ставки. 5. Расчет средних тарифных величин.	ОК-5 ПК-2 ДПК-5	3	4	4	6
10	ДОПЛАТЫ И НАДБАВКИ 1. Доплаты и надбавки к тарифной заработной плате. 2. Территориальное регулирование заработной платы.	ОК-5 ПК-2 ДПК-5	3	2	4	6
11	ФОРМЫ И СИСТЕМЫ ОПЛАТЫ ТРУДА 1. Сущность, классификация и основные условия применения форм и систем оплаты труда. 2. Характеристика основных систем оплаты труда рабочих. Система повременной оплаты труда. Система сдельной оплаты труда. Смешанные и дифференцированные системы оплаты труда. 3. Групповая (коллективная) оплата труда. 4. Оплата труда руководителей, специалистов и служащих. Оплата труда работников на основе схем должностных окладов. Оплата труда работников бюджетных организаций. Оплата труда работников государственной гражданской службы. 5. Премияльные системы оплаты труда.	ОК-5 ПК-2 ДПК-5	3	4	4	6
12	ФОРМИРОВАНИЕ СРЕДСТВ ПРЕДПРИЯТИЙ И ИХ ПОДРАЗДЕЛЕНИЙ НА ОПЛАТУ ТРУДА 1. Фонд заработной платы, его состав.	ОК-5 ПК-2 ДПК-5	3	4	2	6

№ п/п	Тема. Основные вопросы	Формируемые компетенции	Семестр	Виды учебной работы, включая самостоятельную работу студентов и трудоемкость (в часах)		
				Лекции	Практические занятия	Самостоятельная работа
	2. Планирование фонда заработной платы. Методы укрупненного планирования фонда заработной платы. Дифференцированное (поэлементное) планирование фонда заработной платы. Формирование фонда заработной платы структурных подразделений предприятий (организаций). 3. Расчет и планирование средней заработной платы					
Итого				36	36	69

### Содержание и структура дисциплины по заочной форме обучения

№ п/п	Тема. Основные вопросы	Формируемые компетенции	Семестр	Виды учебной работы, включая самостоятельную работу студентов и трудоемкость (в часах)		
				Лекции	Практические занятия	Самостоятельная работа
1	ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ЭКОНОМИКИ ТРУДА 1. Сущность труда и формы его проявления. 2. Функции труда и потребности человека. Содержание и характер труда. 3. Предмет и объекты труда. Организация труда в обществе и управление трудом. 4. Сущность и основные элементы общественной организации труда. 5. Управление трудом в обществе.	ОК-5 ПК-2 ДПК-5	6	2	-	10
2	СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ. 1. Сущность, субъекты и предметы социально-трудовых отношений. 2. Типы социально-трудовых отношений. 3. Факторы формирования и развития, механизм регулирования социально-	ОК-5 ПК-2 ДПК-5	6	-	-	12

№ п/п	Тема. Основные вопросы	Формируемые компетенции	Семестр	Виды учебной работы, включая самостоятельную работу студентов и трудоемкость (в часах)		
				Лекции	Практические занятия	Самостоятельная работа
	<p>трудовых отношений.</p> <p>4. Социальное партнерство.</p> <p>5. Международная организация труда (МОТ) и ее роль в становлении и развитии социального партнерства.</p>					
3	<p><b>ТРУДОВОЙ ПОТЕНЦИАЛ И ЗАНЯТОСТЬ НАСЕЛЕНИЯ.</b></p> <p>1. Рабочая сила и связанные с ней понятия.</p> <p>2. Трудовые ресурсы и трудовой потенциал.</p> <p>3. Движение трудовых ресурсов.</p> <p>4. Спрос и предложение на рынке труда.</p> <p>5. Дискриминация на рынке труда.</p> <p>6. Занятость и безработица</p>	ОК-5 ПК-2 ДПК-5	6	-	-	10
4	<p><b>ОРГАНИЗАЦИЯ И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА.</b></p> <p>1. Понятие и основные направления организации труда.</p> <p>2. Трудовой процесс и его рационализация.</p> <p>3. Условия труда и факторы их формирования.</p> <p>4. Фонд рабочего времени.</p> <p>5. Трудовой кодекс РФ.</p> <p>6. Режимы труда и отдыха</p>	ОК-5 ПК-2 ДПК-5	6	-	2	10
5	<p><b>ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТЬ ТРУДА И МЕТОДЫ ЕЕ ИЗМЕРЕНИЯ.</b></p> <p>1. Производительность труда и связанные с ней понятия.</p> <p>2. Выработка продукции.</p> <p>3. Трудоемкость продукции.</p> <p>4. Управление повышением производительности труда.</p> <p>5. Необходимость и содержание управления производительностью труда.</p> <p>6. Факторы и условия изменения производительности труда.</p> <p>7. Резервы роста производительности труда.</p> <p>8. Планирование производительности труда.</p>	ОК-5 ПК-2 ДПК-5	6	-		10

№ п/п	Тема. Основные вопросы	Формируемые компетенции	Семестр	Виды учебной работы, включая самостоятельную работу студентов трудоемкость (в часах)		
				Лекции	Практические занятия	Самостоятельная работа
6	<b>ФОРМИРОВАНИЕ И ПЛАНИРОВАНИЕ ЧИСЛЕННОСТИ РАБОТНИКОВ ПРЕДПРИЯТИЯ</b> 1. Трудовой коллектив предприятия, его состав и структура. 2. Методы определения необходимой предприятию численности работников. 3. Определение дополнительной потребности предприятия в работниках. 4. Аудит человеческих ресурсов. 5. Организационная культура как фактор развития персонала предприятия. 6. Качество рабочей силы. Подготовка и повышение квалификации работников предприятия.	ОК-5 ПК-2 ДПК-5	6	-		10
7	<b>КАЧЕСТВО И УРОВЕНЬ ЖИЗНИ НАСЕЛЕНИЯ</b> 1. Понятие и показатели уровня и качества жизни населения. 2. Стоимость жизни и потребительский бюджет. 3. Доходы населения.	ОК-5 ПК-2 ДПК-5	6	-	-	10
8	<b>ОРГАНИЗАЦИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА</b> 1. Сущность заработной платы. 2. Функции заработной платы. 3. Содержание и основные принципы организации оплаты труда.	ОК-5 ПК-2 ДПК-5	6	-	-	10
9	<b>ТАРИФНОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ</b> 1. Сущность, назначение и основные элементы тарифной системы. 2. Тарификация работ и работников. 3. Тарифные сетки, их назначение и построение. 4. Тарифные ставки. 5. Расчет средних тарифных величин.	ОК-5 ПК-2 ДПК-5	6	2	2	13
10	<b>ДОПЛАТЫ И НАДБАВКИ</b> 1. Доплаты и надбавки к тарифной заработной плате. 2. Территориальное регулирование заработной платы.	ОК-5 ПК-2 ДПК-5	6		2	10
11	<b>ФОРМЫ И СИСТЕМЫ ОПЛАТЫ</b>	ОК-5	6	2	2	15

№ п/п	Тема. Основные вопросы	Формируемые компетенции	Семестр	Виды учебной работы, включая самостоятельную работу студентов и трудоемкость (в часах)		
				Лекции	Практические занятия	Самостоятельная работа
	<b>ТРУДА</b> 1. Сущность, классификация и основные условия применения форм и систем оплаты труда. 2. Характеристика основных систем оплаты труда рабочих. Система повременной оплаты труда. Система сдельной оплаты труда. Смешанные и дифференцированные системы оплаты труда. 3. Групповая (коллективная) оплата труда. 4. Оплата труда руководителей, специалистов и служащих. Оплата труда работников на основе схем должностных окладов. Оплата труда работников бюджетных организаций. Оплата труда работников государственной гражданской службы. 5. Премияльные системы оплаты труда.	ПК-2 ДПК-5				
12	<b>ФОРМИРОВАНИЕ СРЕДСТВ ПРЕДПРИЯТИЙ И ИХ ПОДРАЗДЕЛЕНИЙ НА ОПЛАТУ ТРУДА</b> 1. Фонд заработной платы, его состав. 2. Планирование фонда заработной платы. Методы укрупненного планирования фонда заработной платы. Дифференцированное (поэлементное) планирование фонда заработной платы. Формирование фонда заработной платы структурных подразделений предприятий (организаций). 3. Расчет и планирование средней заработной платы	ДПК-5	6	-	-	7
Итого				6	8	127

## 6 Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине

Методические указания (для самостоятельной работы)

1. Экономика труда и материальное стимулирование : рабочая тетрадь / Г. Н. Литвиненко. – Краснодар : КубГАУ, 2016. – 32 с. – Режим доступа: [https://edu.kubsau.ru/file.php/123/rabochaja\\_tetrad\\_EHkonomika\\_truda\\_i\\_mater\\_stimulirovanie\\_EHO\\_akadem\\_.pdf](https://edu.kubsau.ru/file.php/123/rabochaja_tetrad_EHkonomika_truda_i_mater_stimulirovanie_EHO_akadem_.pdf)

2. Литвиненко Г. Н. Экономика труда и материальное стимулирование: метод. рекомендации для самостоятельной работы / Г. Н. Литвиненко. – КубГАУ, 2019. – Режим доступа: [https://edu.kubsau.ru/file.php/123/MR\\_dlja\\_samost\\_raboty\\_EHkonomika\\_truda\\_i\\_materialnoe\\_stimulirovanie\\_dlja\\_38.03.01\\_EHkonomika\\_519376\\_v1\\_PDF](https://edu.kubsau.ru/file.php/123/MR_dlja_samost_raboty_EHkonomika_truda_i_materialnoe_stimulirovanie_dlja_38.03.01_EHkonomika_519376_v1_PDF)

## 7 Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации

### 7.1 Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения ОПОП ВО

Номер семестра*	Этапы формирования и проверки уровня сформированности компетенций по дисциплинам, практикам в процессе освоения ОПОП ВО
ОК-5 – способность работать в коллективе, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия;	
1	Психология и педагогика
1	Введение в профессию
2	Социология и культурология
4	<i>Экономика труда и материальное стимулирование</i>
7	Документирование управленческой деятельности
7	Управление организациями и предприятиями агропромышленного комплекса
8	Защита выпускной квалификационной работы, включая подготовку к защите и процедуру защиты
ПК-2 – способность работать в коллективе, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия;	
1	Микроэкономика
2	Макроэкономика
3	Экономика природопользования
4	Статистика
4	Экономика организации
4	Хозяйственное право
4	Управление организационными изменениями
4	Практика по получению первичных профессиональных умений и навыков, в том числе первичных умений и навыков научно-исследовательской деятельности
4	<i>Экономика труда и материальное стимулирование</i>
5	Деньги, кредит, банки
5	Коммерческая деятельность предприятия (организации)
5	Экономика общественного сектора
5	Экономика предприятий (организаций) и отраслей агропромышленного комплекса
5	Внешиэкономическая деятельность предприятий (организаций) агропро-

Номер семестра*	Этапы формирования и проверки уровня сформированности компетенций по дисциплинам, практикам в процессе освоения ОПОП ВО
	мышленного комплекса
6	Финансы
7, 8	Организация инновационной деятельности предприятия
8	Оценка и управление стоимостью предприятия
8	Практика по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности
8	Преддипломная практика
8	Защита выпускной квалификационной работы, включая подготовку к защите и процедуру защиты
ДПК-5 – способность анализировать поведение потребителей экономических благ, конкурентную среду, исследовать рынки, основы современных технологий, процесс движения товаров и услуг.	
1	Размещение производительных сил
1	Регионалистика
2	Основы прогрессивных технологий
2	Организация информационно-консультационной службы в агропромышленном комплексе
2	Аграрная политика и продовольственная безопасность
2	Современные товарные рынки
3	Концепция бережливого производства
4	<i>Экономика труда и материальное стимулирование</i>
4	Практика по получению первичных профессиональных умений и навыков, в том числе первичных умений и навыков научно-исследовательской деятельности
5	Коммерческая деятельность предприятия (организации)
6	Логистика
6	Производственная стратегия предприятия агропромышленного комплекса
6	Научно-исследовательская работа
6	Реинжиниринг бизнес-процессов
8	Маркетинг
8	Практика по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности
8	Защита выпускной квалификационной работы, включая подготовку к защите и процедуру защиты

## 7.2 Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкалы оценивания

Планируемые результаты освоения компетенции	Уровень освоения				Оценочное средство
	неудовлетворительно (минимальный)	удовлетворительно (пороговый)	хорошо (средний)	отлично (высокий)	

*ОК-5 – способность работать в коллективе, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия*

<b>Знать</b> социальные, этниче-	Уровень знаний ниже минимальных требо-	Минимально допустимый уровень зна-	Уровень знаний в объеме, соответствующем	Уровень знаний в объеме, соответст-	Контрольная работа, тест, реферат, во-
-------------------------------------	--	------------------------------------	--	-------------------------------------	--

Планируемые результаты освоения компетенции	Уровень освоения				Оценочное средство
	неудовлетворительно (минимальный)	удовлетворительно (пороговый)	хорошо (средний)	отлично (высокий)	
ские, конфессиональные и культурные особенности трудовых отношений; инструменты мотивации и материального стимулирования труда работников предприятий	ваний, имели место грубые ошибки	ний, допущено много негрубых ошибок	программе подготовки, допущено несколько негрубых ошибок	вующем программе подготовки, без ошибок	просы и задания для проведения экзамена
<b>Уметь</b> выявлять проблемы мотивации и материального стимулирования труда при анализе конкретных ситуаций, предлагать способы их решения; толерантно воспринимать социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия;	При решении стандартных задач не продемонстрированы основные умения, имели место грубые ошибки	Продемонстрированы основные умения, решены типовые задачи с негрубыми ошибками, выполнены все задания, но не в полном объеме	Продемонстрированы все основные умения, решены все основные задачи с негрубыми ошибками, выполнены все задания в полном объеме, но некоторые с недочетами	Продемонстрированы все основные умения, решены все основные задачи с отдельными несущественными недочетами, выполнены все задания в полном объеме	
<b>Владеть</b> навыками решения общих задач, распределения функций и ответственности; методами работы и кооперации в коллективе;	При решении стандартных задач не продемонстрированы базовые навыки, имели место грубые ошибки	Имеется минимальный набор навыков для решения стандартных задач с некоторыми недочетами	Продемонстрированы базовые навыки при решении стандартных задач с некоторыми недочетами	Продемонстрированы навыки при решении нестандартных задач без ошибок и недочетов	
<i>ПК-2 - способность на основе типовых методик и действующей нормативно-правовой базы рассчитать экономические и социально-экономические показатели, характеризующие деятельность хозяйствующих субъектов</i>					
<b>Знать</b> методику анализа трудовых показателей, характеризующих деятельность хозяйствующих субъектов; методику планирования труда на предприятии; методику расчета трудовых показателей на уровне национальной экономики;	Уровень знаний ниже минимальных требований, имели место грубые ошибки	Минимально допустимый уровень знаний, допущено много негрубых ошибок	Уровень знаний в объеме, соответствующем программе подготовки, допущено несколько негрубых ошибок	Уровень знаний в объеме, соответствующем программе подготовки, без ошибок	Кейс-задание, контрольная работа, тест, реферат, вопросы и задания для проведения экзамена
<b>Уметь</b> рассчитывать трудовые показатели, характеризующие деятельность хозяйст-	При решении стандартных задач не продемонстрированы основные умения, имели ме-	Продемонстрированы основные умения, решены типовые задачи с	Продемонстрированы все основные умения, решены все основные задачи с негрубыми	Продемонстрированы все основные умения, решены все ос-	

Планируемые результаты освоения компетенции	Уровень освоения				Оценочное средство
	неудовлетворительно (минимальный)	удовлетворительно (пороговый)	хорошо (средний)	отлично (высокий)	
вующих субъектов; рассчитывать трудовые показатели на плановый период, характеризующие деятельность хозяйствующих субъектов; рассчитывать трудовые показатели, характеризующие деятельность хозяйствующих субъектов на уровне национальной экономики;	сто грубые ошибки	негрубыми ошибками, выполнены все задания, но не в полном объеме	ошибками, выполнены все задания в полном объеме, но некоторые с недочетами	чи с отдельными несущественными недочетами, выполнены все задания в полном объеме	
<b>Владеть</b> методикой расчета экономических и социально-экономических показателей использования труда на предприятии; методикой расчета плановых трудовых показателей; методикой расчета трудовых показателей на уровне национальной экономики;	При решении стандартных задач не продемонстрированы базовые навыки, имели место грубые ошибки	Имеется минимальный набор навыков для решения стандартных задач с некоторыми недочетами	Продемонстрированы базовые навыки при решении стандартных задач с некоторыми недочетами	Продемонстрированы навыки при решении нестандартных задач без ошибок и недочетов	
<i>ДПК-5 – способность анализировать поведение потребителей экономических благ, конкурентную среду, исследовать рынки, основы современных технологий, процесс движения товаров и услуг</i>					
<b>Знать</b> основы современной теории рынка труда; основы кадрового планирования в организации; основы разработки и реализации кадровой политики	Уровень знаний ниже минимальных требований, имели место грубые ошибки	Минимально допустимый уровень знаний, допущено много негрубых ошибок	Уровень знаний в объеме, соответствующем программе подготовки, допущено несколько негрубых ошибок	Уровень знаний в объеме, соответствующем программе подготовки, без ошибок	Кейс-задание, контрольная работа, тест, реферат, вопросы и задания для проведения экзамена
<b>Уметь</b> ориентировать в системе законодательства и нормативно-правовых актах, регулирующих рынок труда; рассчитывать и анализировать показатели, характеризующие состояние рынка труда, занятости и	При решении стандартных задач не продемонстрированы основные умения, имели место грубые ошибки	Продемонстрированы основные умения, решены типовые задачи с негрубыми ошибками, выполнены все задания, но не в полном объеме	Продемонстрированы все основные умения, решены все основные задачи с негрубыми ошибками, выполнены все задания в полном объеме, но некоторые с недочетами	Продемонстрированы все основные умения, решены все основные задачи с отдельными несущественными недочетами, выполнены все задания в полном объеме	

Планируемые результаты освоения компетенции	Уровень освоения				Оценочное средство
	неудовлетворительно (минимальный)	удовлетворительно (пороговый)	хорошо (средний)	отлично (высокий)	
безработицы анализировать состояние и тенденции развития рынка труда с точки зрения обеспечения потребности организации в персонале; оценивать положение организации на рынке труда, разрабатывать систему мероприятий по улучшению имиджа организации как работодателя					
<b>Владеть</b> владеть навыками сбора информации для анализа рынка труда и занятости населения; методами экономического анализа рынка труда; методами планирования численности и профессионального состава персонала в соответствии со стратегическими планами организации	При решении стандартных задач не продемонстрированы базовые навыки, имели место грубые ошибки	Имеется минимальный набор навыков для решения стандартных задач с некоторыми недочетами	Продемонстрированы базовые навыки при решении стандартных задач с некоторыми недочетами	Продемонстрированы навыки при решении нестандартных задач без ошибок и недочетов	

### 7.3 Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения ОПОП ВО

#### Кейс-задания

#### Тема 3.

Фрикционная безработица (от слова «фрикция» – трение) – это неизбежная форма безработицы, связанная с поиском людьми работы, соответствующей их квалификации и целям, и ожиданием выхода на работу.

В эту категорию попадают люди, которые или находятся в процессе перехода с одной работы на другую, или только что появились на рынке труда.

Она включает:

- обучающихся, ищущих работу после окончания учебы;
- женщин, которые вырастили детей и хотят вернуться на работу;
- уволенных в запас военнослужащих;
- всех тех, кто уволился по собственному желанию в поисках лучшей работы или нового места жительства.

Особенностью фрикционной безработицы является то, что работу ищут уже готовые специалисты, у них уже есть профессия, имеется определенный уровень квалификации.

В этом случае период поиска работы носит непродолжительный характер, так как для трудоустройства не требуется получения новой профессии или повышения квалификации.

Рабочих мест больше, чем претендентов на их получение

Обычно фрикционной безработицей охвачено 2-3% рабочей силы.

Чтобы помочь таким безработным, необходимы следующие государственные меры:

- информация о наличии рабочих мест,
- услуги службы занятости,
- повышение мобильности трудовых ресурсов (создание развитого рынка жилья, отмена прописки).

Фрикционная безработица – явление неизбежное, потому что люди всегда будут искать лучшее место работы, и желательное, потому что на той работе, которая нравится, человек способен добиться лучших результатов.

Таким образом, если поиски работы увенчиваются успехом, выигрывают две стороны:

- человек находит работу, полнее отвечающую его способностям и желаниям,
- общество, так как работа, удовлетворяющая человека, более эффективна и результативна, чем та, которая не приносит ему удовольствия.

Вопросы к заданию:

1. В чем суть фрикционной безработицы?
2. Кто попадает в эту категорию?
3. В чем особенности фрикционной безработицы?
4. Чем может оказать помощь государство таким безработным?
5. Может ли фрикционная безработица рассматриваться экономистами как совершенно недопустимое явление?

## Тема 6.

*На основе типовых методик и действующей нормативно-правовой базы определить необходимые мероприятия по совершенствованию системы мотивации сотрудников компании.*

Торговая компания работает на рынке запчастей для автомобилей иностранного производства уже 8 лет. За это время компания выросла из маленькой посреднической фирмы в крупное торговое предприятие с различ-

ными направлениями деятельности: оптовая торговля запчастями, поставки на заказ, розничная торговля запчастями для автомобилей и мотоциклов.

В компании коммерческий персонал организован в несколько отделов:

- региональный отдел,
- оптовый отдел,
- отдел специальной техники,
- автомагазин,
- мотомагазин.

Была проведена диагностика удовлетворенности трудом и трудовых ценностей персонала компании, проведен анализ системы оплаты труда коммерческих подразделений.

Были получены следующие результаты:

1. Денежная компенсация: Основной вид денежного вознаграждения сотрудникам компании – оклад, который составляет 85-90% от общего денежного вознаграждения сотрудников. В коммерческих подразделениях бывает премия по итогам работы отдела за месяц. При этом для торговых подразделений установлена шкала (для каждого подразделения – своя) объема продаж, от которой начисляется премия каждому сотруднику отдела. Премии уравнированы, но некоторая индивидуализация выплаты премий достигается решением начальника отдела. Критерии определения индивидуальной премии четко не прописаны, начальник отдела ориентируется на отсутствие ошибок и субъективно оцениваемую результативность сотрудника.

2. Недостатки технологии организации продаж, влияющие на мотивацию:

- не фиксируется индивидуальная результативность менеджеров (кураторов, специалистов).
- отсутствуют индивидуальные планы работ каждого менеджера;
- отсутствует планирование объемных и качественных показателей работы отделов;
- отсутствует обратная связь менеджерам отделов по достигнутым за месяц объемным показателям (менеджеры не только не знают планов работы отдела на период, но и не знают фактических результатов своей работы и работы отдела);
- формально не закреплена категоризация специалистов регионального отдела, хотя фактически такая категоризация присутствует: стажеры (младшие специалисты), специалисты-кураторы клиентов, кураторы направлений. При этом у специалистов высшей категории функциональные обязанности присутствуют в полном объеме, т.е. они выполняют все функции специалиста плюс дополнительные, как кураторы направлений;
- не формализован переход специалиста из категории в категорию, не определены требования к специалистам разных категорий – как следствие нет определенности в карьере и служебном продвижении;
- как следствие – повышение оклада специалистам происходит спонтанно, по субъективному решению руководства и специалисты точно не знают за что и почему им повышают (или не повышают) оклад.

### 3. Социальный пакет:

- оплачиваемый отпуск (3 недели в год);
- оплачиваемые больничные (50%);
- оплачиваемые обеды (50%);
- униформа, спецодежда;
- подарки от фирмы на день рождения;
- корпоративный тариф мобильной связи.

### 4. Анализ системы мотивации.

Объективно менеджеры не заинтересованы в увеличении собственной результативности, у них не только нет поощрения за результаты собственного труда, но у них и нет меры своих результатов, результатов отдела и компании в целом, нет обратной связи об успешности или неуспешности собственной деятельности и деятельности коллег и, как результат, не подключены мотивы достижения успеха, соревнования с другими, мотива оценки труда, успеха, профессионализма.

Таким образом, в компании есть большой резерв, связанный с мотивацией в широком смысле. Этот резерв еще не задействован.

### 5. Результаты анкетирования.

В региональном отделе наблюдается высокая неудовлетворенность как уровнем, так системой оплаты труда, а также условиями для профессионального роста и развития, что снижает общую удовлетворенность работой в компании (относительно других отделов). При этом для сотрудников регионального отдела данные факторы (зарплата и возможности роста) являются приоритетными трудовыми ценностями.

В оптовом отделе также наблюдается снижение удовлетворенности уровнем зарплаты и возможностями роста и развития, хотя для них приоритетными являются стабильность и профессиональный рост (высокая зарплата стоит на третьем месте).

В автомагазине сотрудники показали высокий уровень удовлетворенности по всем факторам, но при этом для них приоритетным являются стабильность положения и содержание работы, высокая зарплата не является ведущим фактором мотивации.

Задания:

1. Проанализируйте существующую систему мотивации сотрудников компании.

2. Разработайте анкету уровня удовлетворенности существующей системы мотивации для персонала.

3. Определите необходимость разработки новой системы мотивации для развития компании.

4. Предложите возможные направления по изменению действующей системы мотивации.

5. Определите основную цель деятельности компании.

6. Определите перечень персонала, для которого будет разработана новая система мотивации.

7. Сформулируйте кадровую политику предприятия.

8. Определите недостатки существующей системы стимулирования.
9. Разработайте универсальные критерии оценивания сотрудников компании.
10. Обоснуйте необходимость категоризации специалистов регионального отдела компании.
11. Определить требования к специалистам разных категорий на основании ЕКС.
12. Разработайте критерии стимулирования для каждой категории персонала компании.
13. Сравните универсальные критерии и критерии по каждой категории персонала.
14. Определите программы повышения квалификации работников по данному направлению.
15. Изучите опыт применения системы мотивации в компаниях-конкурентах.
16. Оцените программные продукты, которые целесообразно использовать при разработке новой системы мотивации.
17. Оцените стоимость приобретения программных продуктов и программ повышения квалификации.
18. Оцените целесообразность опроса сотрудников по вопросам существующей системы мотивации и их предложений по изменению этой системы.
19. Предложите систему мотивации, которая позволит повысить уровень заинтересованности разных категорий персонала.
20. Определите процедуру поэтапного использования новой системы мотивации персонала компании.
21. Разработайте систему контроля реализации новой системы мотивации персонала компании.
22. Разработайте анкету уровня удовлетворенности новой системы мотивации для персонала.

### **Задания для контрольной работы**

#### **Тема 3.**

1. Государственная политика в области занятости.
2. Государственные меры по недопущению фрикционной, структурной, сезонной и скрытой безработицы.
3. Влияние структурных сдвигов в экономике на безработицу.
4. Основные последствия фрикционной, структурной, сезонной и скрытой безработицы для страны, региона, отрасли.

#### **Тема 4.**

1. Основы научной организации труда (НОТ) и ее задачи.
2. Нормирование труда и его задачи.
3. Классификация затрат рабочего времени и методы их изучения.
4. Нормы затрат труда и их виды.

## 5. Состав технически обоснованной нормы времени.

### Тесты

#### Тема 1.

1. Укажите, чему соответствует следующая характеристика – совокупность правовых форм и методов привлечения людей к труду, разделения и кооперации труда, воспроизводства рабочей силы и распределения результатов труда, характерных для той или иной общественно-экономической формации:

- а) общественная организация труда
- б) предмет экономики труда
- в) макроэкономика труда
- г) мезоэкономика труда

2. Укажите элемент общественной организации труда, которому соответствует следующая характеристика – организация производственных связей между предприятиями, отраслями, территориями страны, а также между странами в целях совместного производства продукции или выполнения работ на основе правовых документов в своей профессиональной деятельности, общественного разделения труда и специализации производства:

- а) разделение труда
- б) кооперирование
- в) кооперация
- г) социальная политика

3. Укажите функцию, которой соответствует следующая характеристика – человек в ходе подготовки к труду и в самом процессе трудовой деятельности приобретает знания и профессиональные навыки, осваивает способы общения и взаимодействия, формирует себя как личность и как члена общества, постоянно развивается и совершенствуется:

- а) потребительская
- б) мировоззренческая
- в) созидательная
- г) человекотворческая

4. Укажите функции, которые выполняют работники в процессе труда, используя навыки поиска, анализа и использования нормативных и правовых документов:

- а) управленческая
- б) мировоззренческая
- в) логическая
- г) контрольно-регулирующая
- д) потребительская
- е) исполнительская

#### Тема 4.

1. На основании нормативных документов укажите условия труда, при которых сохраняется здоровье человека и создаются предпосылки для поддержания высокого уровня работоспособности:

- а) оптимальные
- б) вредные
- в) нормальные
- г) безвредные

2. Рабочее время на основании Трудового кодекса РФ определяется как:

а) наибольшее количество рабочего времени, которым располагали работники в анализируемом периоде в соответствии с трудовым законодательством

б) наибольшее количество рабочего времени, которым располагает явочная численность работников в данном периоде в соответствии с трудовым законодательством

в) распорядок, регламентирующий чередование времени работы и отдыха на протяжении смены, недели, месяца, года

г) планируемое время работы одного рабочего в течение определенного календарного периода

д) время, в течение которого работник в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка и условиями трудового договора должен исполнять трудовые обязанности, а также иные периоды времени, которые в соответствии с ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации относятся к рабочему времени

3. Согласно Трудовому Кодексу РФ, укажите локальный нормативный акт, регламентирующий порядок приема и увольнения работников, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим работы, время отдыха, применяемые к работникам меры поощрения и взыскания, а также иные вопросы регулирования трудовых отношений у данного работодателя:

- а) правила внутреннего трудового распорядка
- б) дисциплина труда
- в) нормы времени
- г) должностная инструкция

4. Согласно Трудовому Кодексу РФ, укажите обязательное для всех работников подчинение правилам поведения, определенным в соответствии с ТК и иными федеральными законами, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором:

- а) правила внутреннего трудового распорядка

- б) дисциплина труда
- в) нормы времени
- г) должностная инструкция

### **Темы рефератов**

#### **Тема 1**

1. Сущность труда и формы его проявления.
2. Функции труда и потребности человека.
3. Общественная организация труда.
4. Управление трудом в обществе.

#### **Тема 8.**

1. Функции заработной платы.
2. Основные принципы организации труда.

#### **Тема 11.**

1. Системы повременной оплаты труда.
2. Системы сдельной оплаты труда.
3. Групповая оплата труда.
4. Смешанные и дифференцированные системы оплаты труда.

### **Вопросы и задания для проведения промежуточного контроля (экзамена)**

*ОК-5 – способность работать в коллективе, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия*

#### **Вопросы к экзамену:**

1. Сущность и основные элементы общественной организации труда. Разделение и кооперация труда.
2. Управление трудом в обществе. Система управления: нормы, типы, методы.
3. Факторы формирования и развития социально-трудовых отношений. Социальная политика государства, глобализация экономики, развитие общественного труда и производства.
4. Механизм регулирования социально-трудовых отношений. Компоненты механизма: программно-нормативная регламентация, социальное партнерство, социальное партнерство.
5. Социальное партнерство. Нормативное отражение: принципы, уровни, формы.
6. Международная организация труда (МОТ) и ее роль в становлении и развитии социального партнерства. Нормативные методы работы МОТ, сферы деятельности.
7. Сущность труда и формы его проявления.

8. Содержание и характер труда.
9. Функции труда и потребности человека в основных теориях мотивации.
10. Мотивы деятельности человека.
11. Трудовой потенциал.
12. Сущность, субъекты и предметы социально-трудовых отношений.
13. Типы социально-трудовых отношений.
14. Доплаты и надбавки к тарифной заработной плате.
15. Материальное стимулирование труда.
16. Групповая (коллективная) оплата труда.

*Задания (практические задания для проведения экзамена)*

Задание 1.

Рассчитайте размер заработка бригады по аккордно–премиальной системе. Если бригада рабочих выполнила аккордное задание на сумму 80 000 руб. за 17 дней вместо 23 дней по норме. За каждый процент сокращения нормативного времени предусмотрена премия в размере 1,2 % суммы аккордного задания.

Задание 2.

Рассчитайте прямой повременный заработок работника. При повременной оплате труда месячный оклад работников составляет 8 800 руб. за 22 рабочих дня. Рабочим было отработано 20 дней за месяц.

Задание 3.

Рассчитайте заработную плату рабочего используя сдельную поштучную систему. Рабочий изготовил за месяц 300 деталей. Норма времени на обработку одной детали – 0,8 нормо-ч, часовая тарифная ставка разряда выполняемой работы – 40 руб.

Задание 4.

Рассчитайте заработную плату рабочего по системе нормированного времени. Рабочий изготовил за месяц 350 деталей. Норма времени на обработку одной детали – 0,6 нормо-ч, часовая тарифная ставка разряда выполняемой работы – 30 руб.

Задание 5.

Рассчитайте размер заработка бригады по аккордно–премиальной системе. Бригада рабочих выполнила аккордное задание на сумму 60 000 руб. за 18 дней вместо 20 дней по норме. За каждый процент сокращения нормативного времени предусмотрена премия в размере 1,4 % суммы аккордного задания.

Задание 6.

Рассчитайте дополнительную заработную плату за работу во вредных условиях труда. Сотруднику, исходя из установленного тарифного разряда, установлена сдельная расценка в размере 30 рублей за единицу продукции. Часть работ в течение месяца выполнялась во вредных условиях труда, в связи с чем установлена повышенная на 25% расценка в размере 37,5 рублей за

единицу продукции. Всего за месяц работник изготовил 176 изделий, из которых 44 – во вредных условиях труда.

Задание 7.

Рассчитайте заработную плату рабочего, используя сдельную поштучную систему. Рабочий изготовил за месяц 400 деталей. Норма времени на обработку одной детали – 0,7 нормо-ч, часовая тарифная ставка разряда выполняемой работы – 60 руб.

Задание 8.

Определите заработную плату рабочего, используя систему нормированного времени. Рабочий изготовил за месяц 200 деталей. Норма времени на обработку одной детали – 1,2 нормо-ч, часовая тарифная ставка разряда выполняемой работы – 55 руб.

Задание 9.

Определите заработок работников цеха. Сумма заработной платы, распределяемой за отчетный месяц между работниками цеха малого предприятия (3 человека), составила 38 000 рублей. Коэффициенты трудового участия составили соответственно: 1,2/1/1,4 (всего 3,6).

Задание 10.

Рассчитайте заработную плату рабочего по системе нормированного времени. Рабочий изготовил за месяц 480 деталей. Норма времени на обработку одной детали – 0,5 нормо-ч, часовая тарифная ставка разряда выполняемой работы – 45 руб.

*ПК-2 – способность на основе типовых методик и действующей нормативно-правовой базы рассчитать экономические и социально-экономические показатели, характеризующие деятельность хозяйствующих субъектов*

*Вопросы к экзамену:*

1. Необходимость и содержание управления производительностью труда.
2. Факторы и условия изменения производительности труда. Народно-хозяйственные, отраслевые, межотраслевые, региональные, внутрипроизводственные факторы производительности труда.
3. Резервы роста производительности труда. Использование нормативов при выявлении резервов производительности труда.
4. Внутрипроизводственные резервы производительности труда.
5. Методы определения резервов производительности труда: балансовый, аналитический.
6. Планирование производительности труда: этапы, методы планирования производительности труда.
7. Стоимость жизни и потребительский бюджет. Социальные нормативы.
8. Содержание и основные принципы организации оплаты труда.

9. Сущность, назначение и основные элементы тарифной системы.
10. Тарификации работ и работников.
11. Тарифные сетки, их назначение и построение.
12. Тарифные ставки.
13. Расчет средних тарифных величин.
14. Территориальное регулирование заработной платы.
15. Сущность, классификация и основные условия применения форм и систем оплаты труда.
16. Характеристика основных систем оплаты труда рабочих.
17. Система повременной оплаты труда.
18. Система сдельной оплаты труда.
19. Смешанные и дифференцированные системы оплаты труда.
20. Оплата труда руководителей, специалистов и служащих.
21. Оплата труда работников на основе схем должностных окладов.
22. Оплата труда работников бюджетных организаций.
23. Оплата труда работников государственной гражданской службы.
24. Премияльные системы оплаты труда.
25. Понятие и основные направления организации труда.
26. Трудовой процесс и его рационализация.
27. Условия труда и факторы их формирования.
28. Нормирование труда. Использование норм труда на предприятиях.
29. Фонд рабочего времени. Режимы труда и отдыха.
30. Классификация затрат рабочего времени как основной элемент нормирования труда.
31. Производительность труда и связанные с ней понятия.
32. Выработка продукции.
33. Трудоемкость продукции.
34. Трудовой коллектив предприятия, его состав и структура.

*Задания (практические задания для проведения экзамена)*

**Задание 1.**

Рассчитайте величину резервов роста производительности труда, которая учитывается при решении оперативных управленческих задач в организации. Предприятие по данным планового баланса рабочего времени должно было использовать на выпуск продукции 3000 тыс. чел.-ч. В действительности из-за имевших место потерь и непроизводительных затрат рабочего времени на выпуск продукции было использовано лишь 2800 тыс. чел.-ч. Затраты труда на тот же выпуск продукции при прогрессивной технологии составили 2 500 тыс. чел.-ч.

**Задание 2.**

Рассчитайте тарифную ставку 2 разряда шестиразрядной тарифной сетки, если средний межразрядный коэффициент равен 0,13; тарифная ставка 1 разряда составляет 210 руб.

Задание 3.

Рассчитайте численность работников механосборочного участка по трудоемкости работ при производстве продукции на предприятии. На механосборочном участке планируется изготовить 10 тыс. изделий А с нормированной трудоемкостью одного изделия 6 нормо-ч и 20 тыс. изделий Б с нормированной трудоемкостью 3,5 нормо-ч. Планируемый коэффициент выполнения норм равен 1,1 (110 %), полезный фонд времени одного рабочего согласно балансовому расчету составит 1682,7 ч.

Задание 4.

Рассчитайте заработную плату работников на основании ТК РФ на основании следующего условия. В отношении одной категории работников из числа водителей организации установлен поденный учет рабочего времени, в отношении другой – суммированный учет рабочего времени с учетным периодом в один календарный месяц. Водитель Петров В.Н. (поденный учет) в текущем месяце отработал все рабочие дни (20 дней по графику пятидневной рабочей недели). При этом в один из дней сверхурочно отработано 2 часа, а в другой из дней – 3 часа. Водитель Сидоров С.Р. (суммированный учет) в том же месяце отработал 210 часов при норме рабочего времени за месяц в 160 часов. Сверхурочных часов сверх установленной продолжительности смены (12 часов) за месяц не имеется. Тарифная ставка обоих сотрудников составляет 15 000 руб. в месяц. Сверхурочные часы оплачиваются в следующих размерах: первые два часа – в полуторном, остальные – в двойном размере.

Задание 5.

Рассчитайте размер заработка бригады по аккордно–премиальной системе. При повременной оплате труда месячный оклад работников составляет 10 000 руб. за 22 рабочих дня. Рабочим было отработано 19 дней за месяц. Определите прямой повременный заработок работника.

Задание 6.

Рассчитайте заработную плату бригады. Бригада рабочих выполнила аккордное задание на сумму 40 000 руб. за 18 дней вместо 20 дней по норме. За каждый процент сокращения нормативного времени предусмотрена премия в размере 1,5 % суммы аккордного задания.

Задание 7.

Определить сумму компенсации на основании следующего условия. Согласно коллективному договору работодатель обязан выплачивать заработную плату за вторую половину месяца не позднее 5-го числа каждого месяца. В отчетном месяце причитающаяся работнику заработная плата в размере 15 200 руб. (начислено по ведомости), выплачена только 23 числа.

Пояснение к заданию. Ст. 236 ТК РФ: При нарушении работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной

компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации (6%) от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно.

Задание 8.

Рассчитайте сдельно-премиальную заработную плату. Токарь 6-го разряда за отчетный месяц изготовил 320 единиц продукции А и 150 единиц продукции Б. Выполненные работы отнесены к 6-му разряду тарифной сетки, используемой в организации. Сдельная расценка 7 800 руб. За выполнение норм выработки согласно приказу (распоряжению) администрации установлена выплата премии в размере 40%.

Задание 9.

Рассчитайте простую повременную оплату работников. Начальнику отдела кадров организации установлен должностной оклад в размере 15 400 рублей, оператору котельной - тарифная ставка по 4-ому разряду в размере 3 600 рублей. При месячной норме рабочего времени в 160 часов (20 рабочих дней) работниками отработано: начальником отдела кадров - 20 рабочих дней; оператором котельной - 152 часа.

Задание 10.

Рассчитайте простую повременную оплату работника. Работнику 4-го разряда используемой в организации тарифной сетки в текущем месяце были поручены для выполнения работы, квалифицированные по 4-му разряду. Всего им было отработано 140 часов. Часовая тарифная ставка по 4-му разряду тарифной сетки, используемой в организации, составляет 84 руб.

Задание 11.

Рассчитать месячный заработок рабочего по сдельно-премиальной системе оплаты труда, если научно обоснованная норма времени равна 0,8 ч, расценка на единицу работы – 29,5 руб. Сдано за месяц 272 изделия, за выполнение научно обоснованных норм выработки предусматривается премия в размере 7,5% сдельного простого заработка, а за каждый процент перевыполнения норм – 1% простого сдельного заработка. Отработано 25 рабочих смен по 8 ч.

Задание 12.

Рабочий 5 разряда отработал за месяц 158 часов и сэкономил материалы. Положением о премировании предусматривается выплата премии в размере 5%. Рассчитать месячный заработок, если часовая тарифная ставка составляет 70,0 руб.

Задание 13.

Предприятие по данным планового баланса рабочего времени должно было использовать на выпуск продукции 3500 тыс. чел.-ч. В действительности из-за имевших место потерь и непроизводительных затрат рабочего времени на выпуск продукции было использовано лишь 2600 тыс. чел.-ч. Затраты труда на тот же выпуск продукции при прогрессивной технологии составили 2 700 тыс. чел.-ч. Рассчитать величину резервов роста производитель-

ности труда, которая учитывается при решении оперативных управленческих задач в организации.

Задание 14.

Рассчитать тарифную ставку 2 разряда шестirazрядной тарифной сетки, если средний межразрядный коэффициент равен 0,13; тарифная ставка 1 разряда составляет 130 руб.

*ДПК-5 – способность анализировать поведение потребителей экономических благ, конкурентную среду, исследовать рынки, основы современных технологий, процесс движения товаров и услуг.*

*Вопросы к экзамену:*

1. Рабочая сила и связанные с ней понятия.
2. Трудовые ресурсы.
3. Движение трудовых ресурсов.
4. Рынок труда.
5. Занятость. Классификация видов.
6. Безработица. Виды безработицы.
7. Занятость в инновационной сфере экономики.
8. Качество рабочей силы. Подготовка и повышение квалификации работников предприятия.
9. Понятие и показатели уровня и качества жизни населения.
10. Доходы населения.
11. Сущность заработной платы. Заработная плата как основной мотив эффективной деятельности работника.
12. Функции заработной платы.
13. Прожиточный минимум: сущность, методы формирования (определения).
14. Кадровая политика организации.
15. Спрос и предложение на рынке труда.
16. Корпоративные цели и принципы аудита человеческих ресурсов.
17. Организационная культура предприятия как фактор развития персонала.
18. Методы определения необходимой предприятию численности работников.
19. Определение дополнительной потребности предприятия в работниках.

*Задания (практические задания для проведения экзамена)*

Задание 1.

Рассчитайте дополнительную потребность в работниках на предприятии в связи с изменением их численности по данным, приведенным в таблице, чел.

Квартал	Среднесписочная численность	Численность на начало периода
I	4 000	3 980

II	4 100	4 020
III	4 240	4 180
IV	4 480	4 300

Задание 2.

Рассчитайте годовую выработку одного рабочего, исходя из следующих данных: произведено продукции в отчетном году на сумму 86 000 тыс. руб., среднегодовая численность рабочих – 850 человек, отработано за год 221 тыс. человеко-дней, 1 480 тыс. человеко-часов.

Задание 3.

Рассчитайте коэффициент экстенсивной нагрузки оборудования цеха, необходимый для организации групповой работы при производстве продукции на предприятии. В цехе предприятия установлено 26 единиц оборудования. Режим работы цеха двухсменный, продолжительность смены – 8 ч. Годовой объем выпуска продукции – 180 тыс. изделий, производственная мощность цеха – 160 тыс. изделий. В первую смену работают всё оборудование, во вторую – 50% единиц оборудования. Количество рабочих дней в году – 248, время фактической работы единицы оборудования – 3 916 ч в год.

Задание 4.

Рассчитайте заработную плату рабочего, оплачиваемого по прямой сдельной форме оплаты труда, если при норме времени на изготовление изделия А – 20 мин. по 4 разряду и при норме выработки на изделие Б, равной 12 шт./ч, им изготовлено 1 000 изделий А и 600 изделий Б. Часовая тарифная ставка 4 разряда – 80 рублей.

Задание 5.

Рассчитайте коэффициент интегральной нагрузки оборудования цеха для организации групповой работы при производстве продукции на предприятии. В цехе предприятия установлено 16 станков. Режим работы цеха двухсменный, продолжительность смены – 8 ч. Годовой объем выпуска продукции – 180 тыс. изделий, производственная мощность цеха – 160 тыс. изделий. В первую смену работают все станки, во вторую – 50% всего станочного парка. Количество рабочих дней в году – 251, время фактической работы станка – 4 016 ч в год.

Задание 6.

Рассчитайте часовую производительность труда на рабочем месте при проведении аудита человеческих ресурсов. Норма времени на выполнение одной операции составляет 36 минут. Коэффициент выполнения норм времени – 1,2. Бригадное и многостаночное обслуживание отсутствуют.

Задание 7.

Определите часовую выработку одного рабочего, исходя из следующих данных: произведено продукции в отчетном году на сумму 86 000 тыс. руб., среднегодовая численность рабочих – 850 человек, отработано за год 221 тыс. человеко-дней, 1 480 тыс. человеко-часов.

Задание 8.

Определите дневную выработку одного рабочего, исходя из следующих данных: произведено продукции в отчетном году на сумму 86 000 тыс.

руб., среднегодовая численность рабочих – 850 человек, отработано за год 221 тыс. человеко-дней, 1 480 тыс. человеко-часов.

Задание 9.

Определите коэффициент сменности работников в целях организации групповой работы при производстве продукции на предприятии. В цехе предприятия установлено 20 станков. Режим работы цеха двухсменный, продолжительность смены – 8 ч. Количество рабочих дней в году – 247, время фактической работы станка – 3 900 ч в год. Годовой объем выпуска продукции составляет 150 тыс. изделий, производственная мощность цеха – 160 тыс. изделий. В первую смену работают все станки, во вторую – 50% всего станочного парка.

Задание 10.

Определите коэффициент интенсивной нагрузки оборудования цеха. В цехе предприятия установлено 18 станков. Режим работы цеха двухсменный, продолжительность смены – 8 ч. Годовой объем выпуска продукции – 140 тыс. изделий, производственная мощность цеха – 160 тыс. изделий. В первую смену работают все станки, во вторую – 50% всего станочного парка. Количество рабочих дней в году – 260, время фактической работы станка – 4000 ч в год.

#### **7.4 Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений и навыков, характеризующих этапы формирования компетенций**

Контроль освоения дисциплины и оценка знаний обучающихся производится в соответствии с ПлКубГАУ 2.5.1 «Текущий контроль успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся».

##### **Кейс-задания**

Результат выполнения кейс-задания оценивается с учетом следующих критериев:

- полнота проработки ситуации;
- полнота выполнения задания;
- новизна и неординарность представленного материала и решений;
- перспективность и универсальность решений;
- умение аргументировано обосновать выбранный вариант решения.

Если результат выполнения кейс-задания соответствует обозначенному критерию студенту присваивается один балл (за каждый критерий по 1 баллу).

**Оценка «отлично»** – при наборе в 5 баллов.

**Оценка «хорошо»** – при наборе в 4 балла.

**Оценка «удовлетворительно»** – при наборе в 3 балла.

**Оценка «неудовлетворительно»** – при наборе в 2 балла.

##### **Контрольная работа**

**Оценка «отлично»** –выставляется обучающемуся, показавшему все-

сторонние, систематизированные, глубокие знания вопросов контрольной работы и умение уверенно применять их на практике при решении конкретных задач, свободное и правильное обоснование принятых решений.

**Оценка «хорошо»**— выставляется обучающемуся, если он твердо знает материал, грамотно и по существу излагает его, умеет применять полученные знания на практике, но допускает в ответе или в решении задач некоторые неточности, которые может устранить с помощью дополнительных вопросов преподавателя.

**Оценка «удовлетворительно»**— выставляется обучающемуся, показавшему фрагментарный, разрозненный характер знаний, недостаточно правильные формулировки базовых понятий, нарушения логической последовательности в изложении программного материала, но при этом он владеет основными понятиями выносимых на контрольную работу тем, необходимыми для дальнейшего обучения и может применять полученные знания по образцу в стандартной ситуации.

**Оценка «неудовлетворительно»**— выставляется обучающемуся, который не знает большей части основного содержания выносимых на контрольную работу вопросов тем дисциплины, допускает грубые ошибки в формулировках основных понятий и не умеет использовать полученные знания при решении типовых практических задач.

#### **Тестовые задания**

**Оценка «отлично»** выставляется при условии правильного ответа студента не менее чем на 85 % тестовых заданий.

**Оценка «хорошо»** выставляется при условии правильного ответа студента не менее чем на 70 % тестовых заданий.

**Оценка «удовлетворительно»** выставляется при условии правильного ответа студента не менее чем на 51 %.

**Оценка «неудовлетворительно»** выставляется при условии правильного ответа студента менее чем на 50 % тестовых заданий.

**Критериями оценки реферата** являются: новизна текста, обоснованность выбора источников литературы, степень раскрытия сущности вопроса, соблюдения требований к оформлению.

**Оценка «отлично»** — выполнены все требования к написанию реферата: обозначена проблема и обоснована её актуальность; сделан анализ различных точек зрения на рассматриваемую проблему и логично изложена собственная позиция; сформулированы выводы, тема раскрыта полностью, выдержан объём; соблюдены требования к внешнему оформлению.

**Оценка «хорошо»** — основные требования к реферату выполнены, но при этом допущены недочёты. В частности, имеются неточности в изложении материала; отсутствует логическая последовательность в суждениях; не выдержан объём реферата; имеются упущения в оформлении.

**Оценка «удовлетворительно»** — имеются существенные отступления от требований к реферированию. В частности: тема освещена лишь частично;

допущены фактические ошибки в содержании реферата; отсутствуют выводы.

**Оценка «неудовлетворительно»** – тема реферата не раскрыта, обнаруживается существенное непонимание проблемы или реферат не представлен вовсе.

### **Критерии оценки на экзамене**

**Оценка «отлично»** выставляется обучающемуся, который обладает всесторонними, систематизированными и глубокими знаниями материала учебной программы, умеет свободно выполнять задания, предусмотренные учебной программой, усвоил основную и ознакомился с дополнительной литературой, рекомендованной учебной программой. Как правило, оценка «отлично» выставляется обучающемуся усвоившему взаимосвязь основных положений и понятий дисциплины в их значении для приобретаемой специальности, проявившему творческие способности в понимании, изложении и использовании учебного материала, правильно обосновывающему принятые решения, владеющему разносторонними навыками и приемами выполнения практических работ.

**Оценка «хорошо»** выставляется обучающемуся, обнаружившему полное знание материала учебной программы, успешно выполняющему предусмотренные учебной программой задания, усвоившему материал основной литературы, рекомендованной учебной программой. Как правило, оценка «хорошо» выставляется обучающемуся, показавшему систематизированный характер знаний по дисциплине, способному к самостоятельному пополнению знаний в ходе дальнейшей учебной и профессиональной деятельности, правильно применяющему теоретические положения при решении практических вопросов и задач, владеющему необходимыми навыками и приемами выполнения практических работ.

**Оценка «удовлетворительно»** выставляется обучающемуся, который показал знание основного материала учебной программы в объеме, достаточном и необходимым для дальнейшей учебы и предстоящей работы по специальности, справился с выполнением заданий, предусмотренных учебной программой, знаком с основной литературой, рекомендованной учебной программой. Как правило, оценка «удовлетворительно» выставляется обучающемуся, допустившему погрешности в ответах на экзамене или выполнении экзаменационных заданий, но обладающему необходимыми знаниями под руководством преподавателя для устранения этих погрешностей, нарушающему последовательность в изложении учебного материала и испытывающему затруднения при выполнении практических работ.

**Оценка «неудовлетворительно»** выставляется обучающемуся, не знающему основной части материала учебной программы, допускающему принципиальные ошибки в выполнении предусмотренных учебной программой заданий, неуверенно с большими затруднениями выполняющему практические работы. Как правило, оценка «неудовлетворительно» выставляется обучающемуся, который не может продолжить обучение или приступить к

деятельности по специальности по окончании университета без дополнительных занятий по соответствующей дисциплине.

## **8 Перечень основной и дополнительной учебной литературы**

### **Основная учебная литература:**

1. Валько, Д. В. Экономика труда [Электронный ресурс] : учебное пособие / Д. В. Валько, Е. А. Постников. – 2-е изд. – Электрон. текстовые данные. – Челябинск, Саратов : Южно-Уральский институт управления и экономики, Ай Пи Эр Медиа, 2019. – 186 с. – Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/81503.html>. – ЭБС «IPRbooks», по паролю
2. Костюченко, Т. Н. Экономика труда [Электронный ресурс] : учебное пособие / Т. Н. Костюченко, А. Р. Байчерова, Д. В. Сидорова. – Электрон. текстовые данные. – Ставрополь : Ставропольский государственный аграрный университет, 2017. – 165 с. – Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/76065.html>.
3. Скляревская, В. А. Экономика труда : учебник для бакалавров / В. А. Скляревская. — Москва : Издательско-торговая корпорация «Дашков и К°», 2018. - 304 с. - ISBN 978-5-394-02340-8. - Текст : электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/1091565> – Режим доступа: по подписке.

### **Дополнительная учебная литература:**

1. Козлова, Е. И. Экономика труда. Ч. 1 [Электронный ресурс] : учебное пособие / Е. И. Козлова, О. В. Титова. – Электрон. текстовые данные. – Липецк : Липецкий государственный технический университет, ЭБС АСВ, 2017. – 81 с. – Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/83175.html> – ЭБС «IPRbooks», по паролю
2. Ребров А. В. Мотивация и оплата труда. Современные модели и технологии : учеб. пособие / А. В. Ребров. – М. : ИНФРА-М, 2016. – 346 с. – Режим доступа: <http://znanium.com/catalog/product/552452> – ЭБС «Znanium», по паролю
3. Кибанов, А. Я. Основы управления персоналом : учебник / А.Я. Кибанов. — 3-е изд., перераб. и доп. — Москва : ИНФРА-М, 2019. — 440 с. + Доп. материалы [Электронный ресурс; Режим доступа: <http://new.znanium.com>]. — (Высшее образование: Бакалавриат). — [www.dx.doi.org/10.12737/4118](http://www.dx.doi.org/10.12737/4118). - ISBN 978-5-16-009561-5. - Текст : электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/993305> – Режим доступа: по подписке.
4. Михалкина, Е. В. Экономика труда : учебник / Е.В. Михалкина, О.С. Белокрылова, Е.В. Фурса. — Москва : РИОР : ИНФРА-М, 2017. — 273 с. — (Высшее образование: Бакалавриат). — <https://doi.org/10.12737/24839>. - ISBN

978-5-369-01672-5. - Текст : электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/773649> – Режим доступа: по подписке.

5. Щипанова Д. Г. Экономика труда: Учебник / Д. Г. Щипанова, М. В. Мелкумова. – М.: ИЦ РИОР, НИЦ ИНФРА-М, 2015. – 332 с. – Режим доступа: <http://znanium.com/catalog/product/483035>

## **9 Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»**

### **Перечень ЭБС**

№	Наименование	Тематика	Ссылка
1	Znanium.com	Универсальная	<a href="https://znanium.com/">https://znanium.com/</a>
2	IPRbook	Универсальная	<a href="http://www.iprbookshop.ru/">http://www.iprbookshop.ru/</a>
3	Образовательный портал КубГАУ	Универсальная	<a href="http://edu.kubsau.ru/">http://edu.kubsau.ru/</a>

### **Перечень Интернет сайтов:**

Официальный сайт Федерального Агентства по Науке и Инновациям: [www.fasi.gov.ru](http://www.fasi.gov.ru).

Информационный сервер по материалам федеральных целевых программ: [www.programs-gov.ru](http://www.programs-gov.ru).

Официальный сайт Росстата – [www.gks.ru](http://www.gks.ru).

Официальный сайт Банка России – [www.cbr.ru](http://www.cbr.ru).

Официальный сайт Всемирной торговой организации – [www.wto.org](http://www.wto.org).

Официальный сайт Международного валютного фонда – [www.imf.org](http://www.imf.org).

Официальный сайт Всемирного банка – [www.worldbank.org](http://www.worldbank.org).

Официальный сайт Росбизнесконсалтинга – [www.rbc.ru](http://www.rbc.ru).

Официальный сайт Организации экономического сотрудничества и развития – [www.oecd.org](http://www.oecd.org).

Инновационный центр «Сколково» – [www.sk.ru](http://www.sk.ru).

Биржа инновационных проектов – [www.inn-ex.com](http://www.inn-ex.com).

## **10 Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины**

1. Экономика труда и материальное стимулирование : рабочая тетрадь / Г. Н. Литвиненко. – Краснодар :КубГАУ, 2016. – 32 с. – Режим доступа: [https://edu.kubsau.ru/file.php/123/rabochaja\\_tetrad\\_EHkonomika\\_truda\\_i\\_mater\\_stimulirovanie\\_EHO\\_akadem\\_.pdf](https://edu.kubsau.ru/file.php/123/rabochaja_tetrad_EHkonomika_truda_i_mater_stimulirovanie_EHO_akadem_.pdf)

2. Литвиненко Г. Н. Экономика труда и материальное стимулирование: метод. рекомендации для самостоятельной работы / Г. Н. Литвиненко. – КубГАУ, 2019. – Режим доступа: [https://edu.kubsau.ru/file.php/123/MR\\_dlja\\_samost\\_raboty\\_EHkonomika\\_truda\\_i\\_materialnoe\\_stimulirovanie\\_dlja\\_38.03.01\\_EHkonomika\\_519376\\_v1.PDF](https://edu.kubsau.ru/file.php/123/MR_dlja_samost_raboty_EHkonomika_truda_i_materialnoe_stimulirovanie_dlja_38.03.01_EHkonomika_519376_v1.PDF)

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

Информационные технологии, используемые при осуществлении образовательного процесса по дисциплине, позволяют:

- обеспечить взаимодействие между участниками образовательного процесса, в том числе синхронное и (или) асинхронное взаимодействие посредством сети «Интернет»;
- фиксировать ход образовательного процесса, результатов промежуточной аттестации по дисциплине и результатов освоения образовательной программы;
- организовать процесс образования путем визуализации изучаемой информации посредством использования презентаций, учебных фильмов;
- контролировать результаты обучения на основе компьютерного тестирования.

### **Перечень лицензионного ПО**

№	Наименование	Краткое описание
1	MicrosoftWindows	Операционная система
2	Microsoft Office (включает Word, Excel, PowerPoint)	Пакет офисных приложений

### **Перечень профессиональных баз данных и информационных справочных систем**

№	Наименование	Тематика	Ссылка
1	Научная электронная библиотека eLibrary	Универсальная	<a href="https://www.elibrary.ru/defaultx.asp">https://www.elibrary.ru/defaultx.asp</a>
2	Гарант	Правовая	<a href="http://www.garant.ru/">http://www.garant.ru/</a>
3	КонсультантПлюс	Правовая	<a href="http://www.consultant.ru/">http://www.consultant.ru/</a>

## **12 Материально-техническое обеспечение для обучения по дисциплине**

### **Планируемые помещения для проведения всех видов учебной деятельности**

№ п/п	Наименование учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей), практики, иных видов учебной деятельности, предусмотренных учебным планом образовательной программы	Наименование помещений для проведения всех видов учебной деятельности, предусмотренной учебным планом, в том числе помещения для самостоятельной работы, с указанием перечня основного оборудования, учебно-наглядных пособий и используемого программного обеспечения	Адрес (местоположение) помещений для проведения всех видов учебной деятельности, предусмотренной учебным планом (в случае реализации образовательной программы в сетевой форме дополнительно указывается наименование организации, с которой заключен договор)
1.	Экономика труда и материальное стимулирование	Помещение №312 ЭК, посадочных мест — 167; площадь — 165,4кв.м.;	350044, Краснодарский край, г. Краснодар, ул. им. Калинина, 13

		<p>учебная аудитория для проведения занятий лекционного типа. специализированная мебель (учебная доска, учебная мебель); технические средства обучения, наборы демонстрационного оборудования и учебно-наглядных пособий (ноутбук, проектор, экран); программное обеспечение: Windows, Office.</p> <p>Помещение №301 ЭК, посадочных мест — 30; площадь — 40,1 кв.м.; учебная аудитория для проведения занятий лекционного типа, занятий семинарского типа, курсового проектирования (выполнения курсовых работ), групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации . сплит-система — 1 шт.; специализированная мебель(учебная доска, учебная мебель); технические средства обучения, наборы демонстрационного оборудования и учебно-наглядных пособий (ноутбук, проектор, экран); программное обеспечение: Windows, Office.</p> <p>Помещение №302 ЭК, посадочных мест — 30; площадь — 41,9 кв.м.; учебная аудитория для проведения занятий лекционного типа, занятий семинарского типа, курсового проектирования (выполнения курсовых работ), групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации . специализированная мебель(учебная доска, учебная мебель); технические средства обучения, наборы демонстрационного оборудования и учебно-наглядных пособий (ноутбук, проектор, экран); программное обеспечение: Windows, Office.</p> <p>Помещение №401 ЭК, посадочных мест — 30; площадь — 63,7 кв.м.; учебная аудитория для проведения занятий лекционного типа, занятий семинарского типа, курсового проектирования (выполнения курсовых работ), групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации . специализированная мебель(учебная доска, учебная мебель); технические средства обучения, наборы демонстрационного оборудования и учебно-наглядных пособий (ноутбук, проектор, экран);</p>	
--	--	---	--

		<p>программное обеспечение: Windows, Office.</p> <p>Помещение №211 НОТ, площадь — 19,3 кв.м.; помещение для хранения и профилактического обслуживания учебного оборудования. сплит-система — 1 шт.; холодильник — 1 шт.; технические средства обучения (мфу — 1 шт.; проектор — 1 шт.; компьютер персональный — 2 шт.).</p> <p>Помещение №211а НОТ, посадочных мест — 30; площадь — 47,1 кв.м.; помещение для самостоятельной работы. технические средства обучения (принтер — 2 шт.; экран — 1 шт.; проектор — 1 шт.; сетевое оборудование — 1 шт.; ибп — 1 шт.; компьютер персональный — 6 шт.); доступ к сети «Интернет»; доступ в электронную информационно-образовательную среду университета; специализированная мебель (учебная мебель).</p> <p>Программное обеспечение: Windows, Office, специализированное лицензионное и свободно распространяемое программное обеспечение, предусмотренное в рабочей программе</p>	
--	--	---	--