



МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ  
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение  
высшего образования  
«ЮЖНО-УРАЛЬСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ГУМАНИТАРНО-  
ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»  
(ФГБОУ ВО «ЮУрГГПУ»)

ФАКУЛЬТЕТ ЕСТЕСТВЕННО - ТЕХНОЛОГИЧЕСКИЙ  
КАФЕДРА ЭКОНОМИКИ, УПРАВЛЕНИЯ И ПРАВА

Трудовые ресурсы организации и их влияние на результаты  
работы предприятия

Выпускная квалификационная работа  
по направлению 44.03.04 Профессиональное обучение

Направленность программы бакалавриата  
«Технология. Экономика»

Проверка на объем заимствований:  
52,08 % авторского текста

Работа рекомендована к защите  
рекомендована/не рекомендована  
«  »    20   г.  
зав. кафедрой \_\_\_\_\_  
(название кафедры)  
\_\_\_\_\_ ФИО

Выполнил :  
Студент группы ОФ501/063-5-1  
Кандаков Кандаков Максим Викторович

Научный руководитель:  
уч. степень, должность  
к.э.н., доцент кафедры ЭУиП  
Борисенко Борисенко Яна Михайловна

Челябинск  
2017

## СОДЕРЖАНИЕ

ВВЕДЕНИЕ.....	4
ГЛАВА 1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ АНАЛИЗА ВЛИЯНИЯ ТРУДОВЫХ РЕСУРСОВ ПРЕДПРИЯТИЯ НА РЕЗУЛЬТАТЫ ЕГО РАБОТЫ.....	7
1.1 Характеристика трудовых ресурсов предприятия .....	7
1.2 Анализ трудовых ресурсов и оценка их влияния на производительность труда .....	15
1.3 Оценка эффективности трудовых ресурсов.....	18
Выводы по первой главе .....	29
ГЛАВА 2. РАЗРАБОТКА УРОКОВ ПО ЭКОНОМИКЕ ДЛЯ УЧАЩИХСЯ МКОУ СОШ №11.....	31
2.1 Характеристика МКОУ СОШ №11 .....	31
2.2 Особенности преподавания уроков экономики в МКОУ СОШ №11	35
2.3 Разработка и самоанализ уроков по теме «Трудовые ресурсы предприятия и их влияние на результаты работы предприятия» .....	47
Выводы по второй главе .....	62
ЗАКЛЮЧЕНИЕ .....	65
СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ .....	67
ПРИЛОЖЕНИЯ.....	74

## ВВЕДЕНИЕ

Развитие национальной экономики, усиление конкурентной среды, кризисные явления в экономике требуют от предприятий иного подхода к организации их деятельности. Залогом конкурентоспособности предприятия в таких условиях является адаптации всех аспектов финансово-хозяйственной деятельности к постоянно меняющимся условиям рынка, формирование качественных трудовых ресурсов.

Как отмечает М.А. Бубнов, трудовые ресурсы – один из важнейших факторов, определяющих экономическую эффективность работы предприятия [5, с. 20].

Качественные и количественные характеристики трудовых ресурсов, эффективность их использования на предприятии выражается в изменении производительности труда результирующего показателя работы предприятия, в котором отражаются как положительные стороны работы, так и все ее недостатки производительности труда оказывает существенное влияние на снижение себестоимости продукции и улучшение технико-экономических показателей хозяйственной деятельности предприятия [22, с. 41].

В настоящее время предприятиями и организациями, в особенности малым бизнесом, недостаточно внимания уделяется анализу показателей производительности труда, а также факторам, оказывающим на него влияние. Это связано с недостатком знаний о влиянии трудовых ресурсов на производительности труда, либо с преуменьшением руководителями значимости качества трудовых ресурсов для эффективности деятельности предприятия. В кризисных условиях расходы на материальное стимулирование персонала, его обучение и улучшение условий труда сокращаются, что с неизбежностью сказывается на количественном и качественном составе трудовых ресурсов.

Таким образом, актуальность изучения влияния трудовых ресурсов на производительность предприятия связана с развитием конкурентной

среды, рыночной экономики, кризисными явлениями в экономике России, недостатками практики эффективного использования трудовых ресурсов с целью повышения производительности труда, недостаточным вниманием руководителей (или недостатком знаний руководителей) о роли трудовых ресурсов в производительности труда.

Так, возникает противоречие: характеристики трудовых ресурсов оказывают влияние на результаты труда, однако их роль преуменьшается руководителями предприятия.

В результате достаточно остро стоит проблема формирования представлений о данной взаимосвязи – в частности, в рамках школьного обучения.

Цель выпускной квалификационной работы: теоретическое обоснование и разработка уроков по теме «Трудовые ресурсы организации и их влияние на результаты работы предприятия».

Объект исследования: трудовые ресурсы организации и их влияние на результаты работы предприятия.

Предмет исследования: процесс формирования у обучающихся знаний о влиянии трудовых ресурсов на результаты работы предприятия.

Задачи:

1. Проанализировать научную литературу по проблеме трудовых ресурсов и их влиянию на результаты работы предприятия.

2. Проанализировать место темы «Трудовые ресурсы организации и их влияние на результаты работы предприятия» – в учебном плане школьного обучения;

3. Разработать и провести самоанализ урока по теме «Трудовые ресурсы предприятия и их влияние на результаты работы предприятия».

Гипотеза: процесс формирования у обучающихся знаний о влиянии трудовых ресурсов на результаты работы предприятия будет успешным при учете возрастных особенностей обучающихся, с учетом сочетания теоретических методов обучения и применения их на практике.

Научная новизна данной работы заключается в анализе и систематизации данных научной литературы по теме трудовых ресурсов и их влиянию на результаты работы предприятия; исследовании места данной тематики в рамках предметов и факультативов по экономике в средней общеобразовательной школе.

Данная выпускная квалификационная работа содержит анализ условий (техническая оснащенность, кадровые ресурсы школы, используемые средства обучения), в которых осуществляется преподавание экономики как предмета и факультативов по экономике, практическое исследование сформированности знаний по тематике трудовых ресурсов и их влияния на результаты деятельности предприятия у обучающихся среднего звена, выделены педагогические условия, при реализации которых работа по формированию данных знаний является эффективной; разработаны и проведены 3 урока, соответствующие данным условиям.

# ГЛАВА 1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ АНАЛИЗА ВЛИЯНИЯ ТРУДОВЫХ РЕСУРСОВ ПРЕДПРИЯТИЯ НА РЕЗУЛЬТАТЫ ЕГО РАБОТЫ

## 1.1 Характеристика трудовых ресурсов предприятия.

Понятие «трудовые ресурсы» сформулировал в одной из своих статей академик С. Струмилин в 1922 году. В зарубежной литературе этому понятию соответствует термин «людские ресурсы» [63].

Рассмотрим более подробно понятие «трудовые ресурсы». Термин «ресурс» означает запас, источник чего – либо [2, с. 49].

Труд, по определению П.Л. Маренкова, – это «всякое умственное и физическое усилие, предпринимаемое частично или целиком с целью достижения какого-либо результата, не считая удовлетворения, получаемого непосредственно от самой проделанной работы» [40, с. 16]

Исходя из этого, трудовые ресурсы – часть населения страны, которая по физическому развитию, приобретенному образованию, профессионально-квалификационному уровню способна заниматься общественно-полезной деятельностью [34, с. 51].

В.Р. Веснин отмечает, что термины «рабочая сила» и «трудовые ресурсы» чаще используются на макроуровне. На микроуровне чаще используются категории «кадры» и «персонал» [8, с. 49].

Трудовые ресурсы занимают особое место во всей совокупности ресурсов предприятия (фирмы). По мнению Г.Э. Слезингера, в период рыночных отношений роль трудовых ресурсов существенно возрастает [58].

А.А. Зарабский отмечает, что инвестиционный характер производства, его наукоемкость, повышение конкурентоспособности продукции изменили требования к работнику, повысили значимость творческого отношения к труду и высокого профессионализма [28, с. 16]. Это привело к существенным изменениям в управлении персоналом на предприятии. Трудовые ресурсы как фактор производства заметно

отличаются от других факторов производства. На уровне отдельного хозяйствующего субъекта вместо термина «трудовые ресурсы» используется термин «персонал» или «кадры» [35].

Человеческие ресурсы фирмы, по мнению С.К. Мордвина, являются главным ресурсом каждого предприятия, от качества и эффективности использования которого во многом зависят результаты деятельности предприятия и его конкурентоспособности [44, с. 52].

Человеческие ресурсы приводят в движении материально-вещественные элементы производства, создают продукт, стоимость и прибавочный продукт в форме прибыли [75, с. 26].

По С.А. Ивановой, человек, в сравнении с другими ресурсами, «является более сложной системой, постоянно изменяющейся во времени» [32, с. 76]. Человек является активным экономическим ресурсом, который может самостоятельно принимать решения в отношении трудовой деятельности. Однако Г.С. Вечканов отмечает, что, в отличие от владельцев других ресурсов, у него нет возможности отделить свои услуги от работника. И это может создать некие ограничения в отношении его максимального использования. На человека, в отличие от таких ресурсов, как капитал и земля, нельзя оказать прямое воздействие, его нельзя без согласия переместить из одного производственного процесса в другой [9, с. 11].

С.А. Черникова выделяет следующие характерные черты трудовых ресурсов [70, с. 59]:

- способность к целеполаганию;
- инициативность и активность, в том числе и не в нужном предприятию направлении;
- способность к изменению своих свойств и поведения;
- способность к сопротивлению внешним воздействиям;
- способность к обучению, самопрограммированию, самоконтролю;

–способность к самоорганизации, не всегда в нужном для предприятия направлении;

– рост ценности этого ресурса по мере эксплуатации.

Отличие человеческих ресурсов от других видов ресурсов фирмы, по мнению В.В. Цыганкова, заключается в том, что каждый наемный работник может отказаться от предложенных ему условий и потребовать изменения условий труда и модификации неприемлемых с его точки зрения работ, переобучения другим профессиям и специальностям, может уволиться с фирмы по собственному желанию [53, с. 41]. Организованные в профсоюзы работники выступают в качестве субъекта переговоров с администрацией об условиях труда и его оплаты при заключении коллективных договоров на предприятии.

По данным В.А. Чернова, затраты на персонал, включающие затраты на оплату труда, жилье, социальную защиту работников, профессиональное обучение, культурно-бытовое обслуживание и налоги, связанные с использованием рабочей силы, прочно занимают второе место (после материальных) в структуре затрат производственного предприятия [55, с. 69].

Персонал фирмы и его изменения имеют определенные количественные, качественные и структурные характеристики.

По Б.М. Генкину, количественная характеристика персонала фирмы в первую очередь измеряется такими показателями, как списочная, явочная и среднесписочная численность работников [13, с. 49].

Списочная численность работников фирмы, по И.В. Вотяковой – это показатель численности работников спинного состава на определенную дату с учетом принятых и выбывших за этот день работников [12, с. 51]. Явочная численность – это расчетное количество работников списочного состава, которые должны явиться на работу для выполнения производственного задания, разница между явочным и списочным



составом характеризует количество целодневных простоев (отпуска, болезни, командировки и т. д.) [12, с. 52].

Для определения численности работников за определенный период используется показатель среднесписочной численности, который, по данным Е.И. Язенкова, может быть рассчитан двумя основными методами [81, с. 80]:

$$Ч_{сп} = Ч_{яв} * К_{сп} \quad (1)$$

Где  $Ч_{сп}$  – среднесписочная численность,

$Ч_{яв}$  – численность явочная,

$К_{сп}$  – коэффициент среднесписочного состава.

Он применяется для исчисления производительности труда, средней заработной платы, коэффициентов оборота, текучести кадров и ряда других показателей.

Как указывает М.С. Егорова, среднесписочная численность работников за месяц определяется путем суммирования численности работников списочного состава за каждый календарный день месяца (включая праздничные и выходные дни) и деления полученной суммы на число календарных дней месяца. Среднесписочная численность работников за квартал (год) определяется путем суммирования среднесписочной численности работников за все месяцы работы предприятия в квартале (году) и деления полученной суммы на 3 (12) [22, с. 74].

$$ССЧ \text{ полный день} = \text{Общая СЧ} / \text{Количество календарных дней} \quad (2)$$

Для правильного определения среднесписочной численности работников необходимо вести ежедневный учет работников списочного состава, в том числе учет приказов (распоряжений) о приеме, переводе работников на другую работу и прекращении трудового договора [4, с. 47].

По Т.А. Комиссаровой, кроме численности работников, количественная характеристика трудового потенциала предприятия и (или) его внутренних подразделений может быть представлена и фондом ресурсов труда ( $\Phi_{р.т.}$ ) в человеко-днях или человеко-часах, который можно определить путем умножения среднесписочной численности работников ( $\text{Ч}_{с.п.}$ ) на среднюю продолжительность рабочего периода в днях или часах ( $\text{Т}_{р.в.}$ ) [35, с. 102]:

$$\Phi_{р.т.} = \text{Ч}_{с.п.} * \text{Т}_{р.в.} \quad (3)$$

Где  $\Phi_{р.т.}$  – фонд ресурсов труда,

$\text{Ч}_{с.п.}$  – среднесписочная численность работников,

$\text{Т}_{р.в.}$  – средняя продолжительность рабочего периода, в днях

По мнению Р.Р. Гутнова, качественная характеристика персонала фирмы определяется степенью профессиональной и квалификационной пригодности ее работников для достижения целей фирмы и производства работ [18, с. 46]. Качественные характеристики персонала фирмы и качество труда оценить значительно сложнее. В настоящее время нет единого понимания качества труда и качественной составляющей трудового потенциала рабочей силы.

Длительные дискуссии по этим вопросам в экономической литературе в 1940-60-х и в 1970-х годах наметили лишь основной круг параметров или характеристик, определяющих качество труда: экономические (сложность труда, квалификация работника, отраслевая принадлежность, условия труда, трудовой стаж), личностные (дисциплинированность, наличие навыков, добросовестность, оперативность, творческая активность), организационно-технические (привлекательность труда, его техническое оснащение, уровень технологической организации производства, рациональная организация труда) и социально-культурные (коллективизм, социальная активность, общекультурное и нравственное развитие) [2, с. 112].

По И.К. Макаровой, структурная характеристика персонала фирмы определяется составом и количественным соотношением отдельных категорий и групп работников предприятия. В зависимости от выполняемых функций работники производственного предприятия разделяются на несколько категорий и групп. Работники торговли и общественного питания, жилищного хозяйства, медицинских и оздоровительных учреждений, учебных заведений и курсов, а также учреждений дошкольного воспитания и культуры, состоящих на балансе предприятия, относятся к непромышленному персоналу предприятия [39, с. 52].

По определению В.Д. Грибова, кадры предприятия, непосредственно связанные с процессом производства продукции (услуг), т. е. занятые основной производственной деятельностью, представляют собой промышленно-производственный персонал [16, с. 54]. К нему относятся все работники основных, вспомогательных, подсобных и обслуживающих цехов; научно-исследовательских, конструкторских, технологических организаций и лабораторий, находящихся на балансе предприятия; заводоуправления со всеми отделами и службами, а также служб, занятых капитальным и текущим ремонтом оборудования и транспортных средств предприятия.

Н.А. Зайцев делит работников промышленно-производственного персонала на две основные группы: рабочих и служащих [27, с. 16]. К рабочим относятся лица, непосредственно занятые созданием материальных ценностей, ремонтом основных средств, перемещением грузов, перевозкой пассажиров, оказанием материальных услуг и др. В свою очередь, рабочие обычно подразделяются на основных и вспомогательных. В группе служащих Н.А. Зайцевым выделяются такие категории работающих, как руководители, специалисты и собственно служащие. Отнесение работников фирмы к той или иной группе определяется классификатором профессий рабочих, должностей и

тарифных разрядов служащих, имеющих, по существу, значение общероссийского государственного стандарта. К руководителям относятся работники, занимающие должности руководителей фирмы и ее структурных подразделений, а также их заместители по следующим должностям: директора, начальники, управляющие, заведующие на предприятии, в структурных единицах и подразделениях; главные специалисты (главный бухгалтер, главный инженер, главный механик, главный технолог, главный экономист и др.). К специалистам относятся работники, занятые инженерно-техническими, экономическими, бухгалтерскими, юридическими и другими аналогичными видами деятельности. К собственно служащим относятся работники, осуществляющие подготовку и оформление документации, учет и контроль, хозяйственное обслуживание и делопроизводство (агенты, кассиры, контролеры, делопроизводители, учетчики, чертежники и др.) [27, с. 28].

По М.Ю. Рогожину, в зависимости от характера трудовой деятельности кадры предприятия подразделяются по профессиям, специальностям и уровням квалификации. Профессионально-квалификационная структура кадров складывается под воздействием профессионального и квалификационного разделения труда [40, с. 74].

При этом под профессией подразумевается особый вид трудовой деятельности, требующий определенных теоретических знаний и практических навыков, а под специальностью - вид деятельности в пределах профессии, который имеет специфические особенности и требует от работников дополнительных специальных знаний и навыков. Специальность определяет вид трудовой деятельности в рамках одной и той же профессии [40, с. 76].

В.В. Жиделева указывает, что работники каждой профессии и специальности различаются уровнем квалификации, т. е. степенью овладения работниками той или иной профессией или специальностью,

которая отражается в квалификационных (тарифных) разрядах и категориях. Тарифные разряды и категории – это одновременно и показатели, характеризующие степень сложности работ [20, с. 77].

По О.Н. Мельникову, профессионально-квалификационная структура служащих фирмы находит отражение в штатном расписании - документе, ежегодно утверждаемом ее руководителем и представляющем собой перечень сгруппированных по отделам и службам должностей служащих с указанием разряда (категории) работ и должностного оклада. Пересмотр штатного расписания осуществляется в течение года путем внесения в него соответствующих изменений в соответствии с приказом руководителя предприятия [32, с. 106].

В зависимости от срока, на который заключается договор найма, работники фирмы подразделяются на постоянных, временных и сезонных. К постоянным относятся работники, поступившие на работу без указания срока; к временным – поступившие на работу на определенный срок, но не свыше двух месяцев (для замещения отсутствующих работников, за которыми сохраняется их место работы, – четырех месяцев); к сезонным – поступившие на работу на период сезонных работ (например, сплав, леса) на срок, не превышающий шести месяцев [32, с. 109].

В международной практике в зависимости от характера деятельности персонал предприятия разделяют на работников управления (менеджеров высшего, среднего и низшего звена); инженерно-технический персонал и конторских служащих («белые воротнички»); рабочих, занятых физическим трудом («синие воротнички»), и работников социальной инфраструктуры («серые воротнички») [56, с. 80].

Таким образом, трудовые ресурсы являются важнейшими ресурсами предприятия (фирмы). В своей работе мы будем использовать следующее определение: трудовые ресурсы – часть населения страны, которая по физическому развитию, приобретенному образованию, профессионально-квалификационному уровню способна заниматься общественно-полезной

деятельностью. Трудовые ресурсы имеют качественные и количественные характеристики, классифицируются по широкому спектру показателей (стаж работы, квалификации и т.д.).

## 1.2 Анализ трудовых ресурсов и оценка их влияния на производительность труда

Обеспеченность предприятия работниками, обладающими необходимыми знаниями и навыками, их рациональное использование, высокий уровень производительности труда имеют большое значение для увеличения объемов продукции и повышения эффективности производства.

По мнению В.Д. Грибова, от обеспеченности предприятия персоналом и эффективности его использования зависят объем и своевременность выполнения всех работ, степень использования оборудования, машин, механизмов и как результат объем производства продукции, ее себестоимость, прибыль и другие экономические показатели [16, с. 41].

Основными задачами анализа трудовых ресурсов, по мнению Л.А. Попова, являются [51, с. 62]:

1. Изучение и оценка обеспеченности предприятия персоналом в целом, а также по категориям и профессиям;
2. Определение и изучение показателей текучести кадров;
3. Выявление резервов более полного и эффективного использования персонала.

Источниками информации для анализа служат план по труду, статистическая отчетность «Отчет по труду», данные табельного учета и отдела кадров [39, с. 64].

По Э.И. Крылову, обеспеченность предприятия персоналом определяется «сравнением фактического количества

работников по категориям и профессиям с плановой потребностью» [1, с. 22].

По мнению Бороненковой С.А., особое внимание необходимо уделять анализу обеспеченности предприятия кадрами наиболее важных профессий и анализировать и качественный состав персонала по уровню квалификации [5, с. 56].

Так, административно-управленческий персонал необходимо проверить на соответствие фактического уровня образования каждого работника занимаемой должности и изучить вопросы, связанные с подбором кадров, их подготовкой и повышением квалификации [5, с. 62].

Н.В. Пошерстник отмечает, что квалификационный уровень работников во многом зависит от их возраста, стажа работы, образования и т.д. Поэтому в процессе анализа изучают изменения в составе рабочих по этим признакам [52, с. 31].

По М.С. Егоровой, для характеристики движения рабочей силы рассчитывают и анализируют динамику следующих показателей [22, с. 38]:

1. Коэффициент оборота по приему – показывает какую часть составляют работники, принятые в течение данного периода от числа работников, состоящих в списках на конец периода.

(4)

$K_{об.пр}$  – коэффициент оборота по приему,

$Ч_{прин.}$  – число принятых за период, чел.,

$Ч_{ср.спис.}$  – среднесписочная численность за период, чел.

2. Коэффициент оборота по увольнению

(5)

$K_{об.ув}$  – коэффициент оборота по увольнению,

$Ч_{увол.}$  – число уволенных за период, чел.,

$Ч_{ср.спис.}$  – среднесписочная численность за период, чел.

3. Коэффициент текучести кадров показывает отношение числа уволившихся сотрудников организации по отношению к среднему количеству работников за определенный период.

(6)

$K_{\text{текуч.}}$  – коэффициент текучести,

$Ч_{\text{ув.с.ж.}}$  – число уволенных по собственному желанию, чел.

По мнению Е.И. Язенкова, напряжение в обеспечении предприятия трудовыми ресурсами может быть несколько снято за счет более полного использования имеющейся рабочей силы, роста производительности труда, интенсификации производства, комплексной механизации и автоматизации производственных процессов, повышения уровня технической оснащенности предприятия, усовершенствования технологии и организации производства.

В процессе анализа должны быть выявлены резервы сокращения потребности в трудовых ресурсах в результате проведения вышеперечисленных и других мероприятий [81, с. 81].

Если предприятие расширяет производственные мощности, следует определить дополнительную потребность в персонале по категориям и профессиям.

Таким образом, трудовые ресурсы играют важную роль в функционировании предприятия. От обеспеченности предприятия персоналом и эффективности его использования зависят объем и своевременность выполнения всех работ, степень использования оборудования, машин, механизмов и как результат объем производства продукции, ее себестоимость, прибыль и другие экономические показатели. Как правило, при анализе трудовых ресурсов рассматривают обеспеченность предприятия персоналом, текучесть кадров, ведется поиск резервов более эффективного использования трудовых ресурсов.



### 1.3 Оценка эффективности трудовых ресурсов

Производительность труда характеризует эффективность живого труда. По мнению А.С. Воронова, непрерывный рост производительности труда – это основной источник расширения производства и увеличения внутреннего валового продукта [11, с. 67].

Производительность в широком понимании, по В.В. Ельмееву, – это умственная склонность человека к постоянному поиску возможности усовершенствования того, что существует [25, с. 57]. Оно основано на уверенности в том, что человек может работать сегодня лучше, чем вчера, а завтра еще лучше. Оно требует постоянного совершенствования экономической деятельности.

Производительность труда в более узком и прикладном понимании, по Ю.И. Злоказову, – это количество продукции, произведенное за единицу времени [29, с. 27].

Основными задачами анализа эффективного использования трудовых ресурсов, по мнению И.А. Митрофановой, являются [43, с. 28]:

- анализ эффективности использования трудовых ресурсов предприятия;
- оценка производительности труда;
- выявление резервов трудовых ресурсов, более полного и эффективного их использования.

При проведении комплексного анализа использования трудовых ресурсов, по мнению Э.И. Рылова, необходимо рассматривать следующие показатели [1, с. 91]:

- производительность труда;
- рентабельность персонала;
- анализ эффективности использования фонда заработной платы;
- установление уровня производительности труда по структурным подразделениям; сопоставление полученных показателей с показателями

предыдущих периодов; определение экстенсивных и интенсивных факторов роста производительности труда; оценка факторов, влияющих на рост производительности труда; выявление резервов дальнейшего роста производительности труда и их влияние на динамику выпуска продукции.

Существуют различные мнения о показателях, характеризующих эффективность использования трудовых ресурсов. Одно из них (Е.А.П. Кучина [38], Ю.Г. Одегов [47] и др.) заключается в том, что из всех показателей эффективности использования трудовых ресурсов наиболее обобщающим является производительность труда, т.е. это весьма важный и емкий показатель в экономике вообще.

Производительность труда, по К.С. Дронкину, – это выработка продукции на одного работающего в единицу времени или затраты труда на производство единицы продукции [20, с. 38].

По Н.И. Новицкому, к важнейшим показателям производительности труда относятся следующие [46, с. 51]:

- выработка продукции в единицу времени одним работником.
- трудоемкость продукции.

Это общепринятые в целом в народном хозяйстве и промышленности показатели производительности труда. В отдельных отраслях промышленности используются специфические для данной отрасли показатели.

По Л.С. Сосненко, основными источниками информации, используемой в анализе трудовых ресурсов, являются: данные отчетности по труду, форма № П-4 «Сведения о численности, зарплате и движении работников», План по труду, ф №1-Т «Отчёт по труду», формы №5-3 «Отчёт о затратах на производство и реализацию продукции (работ, услуг) предприятия (организации)», статистическая отчетность отдела кадров по движению рабочих, данные табельного учета, единовременный учет работников по профессиям и квалификациям, данные выборочных

наблюдений за использованием трудовых ресурсов, сведения о трудоемкости продукции и заданиях по ее снижению [62, с. 68].

В современных условиях хозяйствования особенно остро стоит проблема значительного улучшения качества и совершенствования разработки плана по росту производительности труда. По мнению С.А. Черниковой, это является важнейшим условием обеспечения экономически правильного соотношения между темпами прироста производительности труда и заработной платы [70, с. 56].

По М.Е. Райфе, при анализе производительности труда рассчитываются, как правило, два показателя: выработка – количество продукции, выработанной в единицу рабочего времени, и трудоемкость – количество рабочего времени, затраченного на изготовление единицы продукции. Выработка является наиболее распространенным показателем учета уровня производительности труда. В зависимости от того, в каких единицах измеряется объем выполненных работ и отработанное время, различают несколько методов расчета уровня выработки [33, с. 26].

По С.Л. Смирнову, при натуральном методе исчисления выработки объем выполненных работ выражается в натуральных единицах (штуках, тоннах, метрах). Этот метод наиболее наглядно характеризует уровень производительности труда, однако он применим только для однородной продукции [45, с. 34].

При условно-натуральном методе исчисления выработки объем выполненных работ выражается в условно-натуральных единицах (в тоннах условного топлива). Условно-натуральный метод применим для расчета показателя уровня производительности труда при выпуске неоднородной, но аналогичной продукции [59, с. 35].

Трудовой метод измерения производительности труда (М.И. Петров [50], Ю.Д. Уколов [67] и др.) предполагает, что объем выполненных работ, измеряется в отработанных норма-часах. Трудовой метод применим ко всем видам продукции, независимо от степени ее готовности и широко

используется при изучении относительного изменения производительности труда. Однако данный метод требует стабильности применяемых норм, в то время как последние по мере совершенствования организационно-технических условий труда постоянно изменяются [67, с. 88].

В настоящее время большое значение придается измерению производительности труда по условно-чистой продукции (А.Н. Богатко [4], С.А. Губанов [17], В.А. Москвин [45] и др.) что обеспечивает более полное отражение работы данного предприятия, так как этот показатель исключает искажающее влияние ассортиментных сдвигов, кооперированных поставок, устраняет повторный счет [51, с. 92].

Для расчета выработки этим способом определяется, прежде всего, объем условно-чистой продукции по формулам:

$$M_{y-ч} = Ц_0 - M_з + A \quad (7)$$

где  $M_{y-ч}$  – масса условно-чистой продукции (в руб.);

$Ц_0$  – отпускная оптовая цена продукции (в руб.);

$M_з$  – материальные затраты (в руб.);

$$M_{y-ч} = З + П + A, \quad (8)$$

$A$  – сумма амортизации (в руб.);

$З$  – заработная плата персонала с начислениями (в руб.);

$П$  – прибыль предприятия (в руб.).

Измерение производительности труда может осуществляться также по нормативно-чистой продукции (Р.Р. Гутнов [18], А.А. Зарабский [28] и др.).

Нормативно-чистая продукция, по Р.Р. Гутнову, определяется как сумма заработной платы рабочих с начислениями плюс сумма заработной платы с начислениями других категорий промышленно-производственного персонала плюс нормативная прибыль, устанавливаемая по коэффициенту рентабельности [18, с. 76]. На основании этого расчет уровня производительности труда находится отношением объема производства

нормативно-чистой продукции к численности промышленно-производственного персонала предприятия [18, с. 84].

А.А. Зарабский указывает, что величина затрат труда на производство определенного объема продукции может быть измерена количеством отработанных человеко-часов, человеко-дней, а также среднесписочной численностью работающих в месяц, квартал, год. Рассчитывают часовую, дневную (месячную, квартальную, годовую) производительность труда [28, с. 11].

Часовая выработка характеризует производительность труда в течение каждого часа работы. Дневная выработка зависит от уровня часовой выработки и фактической продолжительности рабочего дня. Уровень месячной (годовой) выработки зависит не только от часовой выработки и продолжительности рабочего дня, но и от того, сколько рабочих дней приходится в среднем на одного работника в месяц (год) [28, с. 15].

В качестве второго показателя производительности труда используют трудоемкость, которую рассчитывают на единицу продукции и на весь товарный выпуск. И.А. Митрофанова рассматривает нормативную, плановую и фактическую трудоемкость [43, с. 70].

Под нормативной трудоемкостью понимаются затраты труда на изготовление единицы продукции или выполнение определенного объема работ по действующим нормам [43, с. 72].

Плановая трудоемкость, по М.В. Смирновой, отражает затраты труда на единицу продукции или на выполнение определенного объема работ, установленные с учетом изменения норм в планируемом периоде в результате внедрения организационно-технических мероприятий [60, с. 166].

Фактическая трудоемкость, М.И. Бухлакову, определяется по фактически сложившимся затратам труда [7, с. 93].

По видам затрат труда, включаемым в трудоемкость, М.А. Троцкий различает [65, с. 74]:

- технологическую ( $T_{тех}$ ),
- производственную ( $T_{произв}$ ),
- полную ( $T_{полн}$ ) трудоемкость,
- трудоемкость обслуживания ( $T_{обсл}$ ),
- управления производством ( $T_{упр}$ ).

Для обоснования плановых заданий по росту производительности труда, численности работающих определяется полная трудоемкость продукции – это затраты труда всех категорий промышленно-производственного персонала на изготовление единицы продукции [65, с. 82].

Полная трудоемкость складывается из технологической трудоемкости, трудоемкости обслуживания и трудоемкости управления [65, с. 86]:

$$t_Q = t_{тех} + t_{обс} + t_{упр}, \quad (9)$$

где  $t_{тех}$  – затраты труда основных рабочих по изготовлению единицы продукции

$t_{обс}$  – затраты труда вспомогательных рабочих основных цехов и всех рабочих вспомогательных цехов и служб;

$t_{упр}$  – затраты труда всех других категорий.

Производственная трудоемкость определяется как сумма технологической трудоемкости и трудоемкости обслуживания – это затраты труда всех рабочих по изготовлению единицы продукции [65, с. 88]:

$$t_{пр} = t_{тех} + t_{обс}, \quad (10)$$

$$t_{упр} = t_{пр} \cdot \frac{Ч_{др}}{(Ч_{осн} + Ч_{всп})}, \quad (11)$$

где  $Ч_{др}$  – численность других категорий? за исключением рабочих.

Показатели производительности труда (выработка и трудоемкость) связаны обратной зависимостью: если растет производительность труда, то сокращается трудоемкость. Но сокращается она не прямо пропорционально: выработка увеличивается в большей степени, чем уменьшается трудоемкость.

Их взаимосвязь, по Е.И. Язенкову, можно выразить следующим образом [81, с. 81]:

$$ПВ = 100 \times СТ / 100 - СТ \text{ и } СТ = 100 \times ПВ / 100 + ПВ, \quad (12)$$

где ПВ – повышение выработки (в %);

СТ – снижение трудоемкости (в %).

По Е.И. Язенкову, Снижение трудоемкости обеспечивается внедрением новых технологий, модернизацией существующего оборудования, рационализацией производства и т.д. [81, с. 82]

Основным планируемым показателем на предприятии является годовая выработка, остальные показатели используются для анализа. При внутрипроизводственном планировании роста производительности труда широко применяется показатель трудоемкости продукции.

Паламарчук А.С. указывает, что для оценки уровня интенсивности использования персонала применяется система обобщающих, частных и вспомогательных показателей производительности труда [48, с. 90].

К обобщающим показателям относятся среднегодовая, среднедневная и среднечасовая выработка продукции одним рабочим, а также среднегодовая выработка продукции на одного работающего в стоимостном выражении [48, с. 94].

Частные показатели, по А.Д. Шеремету, – это затраты времени на производство единицы продукции определенного вида (трудоемкость продукции) или выпуск продукции определенного вида в натуральном выражении за один человеко-день или человеко-час [76, с. 91].

Вспомогательные показатели характеризуют затраты времени на выполнение единицы определенного вида работ или объем выполненных работ за единицу времени [76, с. 93].

Наиболее обобщающим показателем производительности труда, по мнению А.Г. Войтова, является среднегодовая выработка продукции одним работником [10, с. 55].

Среднегодовая выработка одного работника равна произведению следующих факторов [10, с. 59]:

$$ГВ^П = УД \times Д \times П \times ЧВ \quad (13)$$

УД-удельный вес рабочих в общей численности работников;

Д – кол-во отработанных дней одним рабочим за год

П – средняя продолжительность рабочего дня, ч

ЧВ – среднечасовая выработка продукции

Трудоемкость, по определению Е.А. Егоровой, – затраты рабочего времени на единицу или весь объем изготовленной продукции [21, с. 21].

Трудоемкость единицы продукции (ТЕ) рассчитывается отношением фонда рабочего времени на изготовление i-го вида продукции к объему его производства в натуральном или условно-натуральном измерении.

Снижение трудоемкости продукции, по мнению В.А. Москвина, – важнейший фактор повышения производительности труда. Рост производительности труда происходит в первую очередь за счет снижения трудоемкости продукции, а именно за счет выполнения плана внедрения достижений науки и техники, механизации и автоматизации производственных процессов, совершенствования организации производства [45, с. 129].

В процессе анализа изучают динамику трудоемкости, выполнение плана по ее уровню, причины ее изменения и влияние на уровень производительности труда. Интерес представляет сравнение удельной трудоемкости продукции на разных предприятиях, что дает возможность



выявить передовой опыт и разработать мероприятия по его внедрению на анализируемом предприятии [45, с. 146].

Изменения в уровне трудоемкости не всегда оцениваются однозначно. С.А. Иванова отмечает, что иногда трудоемкость возрастает при значительном удельном весе вновь осваиваемой продукции или улучшении ее качества. Чтобы добиться повышения качества, надежности и конкурентоспособности продукции, требуются дополнительные затраты труда и средств. Однако выигрыш от увеличения объема продаж, более высоких цен перекрывает проигрыш от повышения трудоемкости изделий. Поэтому взаимосвязь трудоемкости продукции и ее качества, себестоимости, объема продаж и прибыли должна находиться постоянно в центре внимания аналитиков [32, с. 85].

Выработка (В), по определению Б.А. Райзберга, – это количество продукции, произведенной в единицу рабочего времени либо приходящейся на одного среднесписочного работника или рабочего за определенный период (час, смену, месяц, квартал, год). Она рассчитывается как отношение объема произведенной продукции (ОП) к затратам рабочего времени на производство этой продукции (Т) или к среднесписочной численности работников либо рабочих (Ч) [37, с. 311]:

$$В = ОП / Т \text{ или } В = ОП / Ч \quad (14)$$

При определении уровня производительности труда через показатель выработки числитель (объем произведенной продукции) и знаменатель формулы (затраты труда на производство продукции или среднесписочная численность работников) могут быть выражены в разных единицах измерения. В связи с этим в зависимости от применяемого знаменателя формулы различают среднечасовую, среднедневную, среднемесячную, среднеквартальную и среднегодовую выработку продукции [37, с. 320]

А.Ю. Петров указывает, что при расчете часовой выработки в состав отработанных человеком часов не включаются внутрисменные простои,

поэтому она наиболее точно характеризует уровень производительности живого труда [49, с. 131].

Показатель среднечасовой выработки продукции характеризует средний объем продукции, произведенной одним рабочим за один час фактически отработанного времени. Показатель среднедневной выработки продукции отражает средний объем продукции произведенной одним рабочим за один отработанный день [49, с. 133].

При расчете дневной выработки в состав отработанных человеком дней не включаются целодневные простои и невыходы на работу. Она зависит от среднечасовой выработки продукции и степени использования продолжительности рабочего дня [23, с. 320]:

$$V_{\text{дн}} = V_{\text{час}} \times П_{\text{см}}, \quad (15)$$

где  $П_{\text{см}}$  – средняя фактическая продолжительность рабочего дня (смены).

$$(16)$$

Среднемесячная выработка зависит от среднедневной выработки и от числа дней, отработанных в среднем одним среднесписочным рабочим [23, с. 323]:

$$V_{\text{мес}} = V_{\text{д}} \times T_{\text{ф}} \quad (17)$$

$$V_{\text{мес}} = V_{\text{час}} \times T_{\text{ф}} \times П_{\text{см}}, \quad (18)$$

где  $T_{\text{ф}}$  – средняя фактическая продолжительность рабочего периода, дней.

Показатель среднемесячной выработки в расчете на одного среднесписочного работника промышленно-производственного персонала определяется по формуле [12, с. 57]:

$$V_{\text{мес}} = V_{\text{мес}} * d \quad (19)$$

Показатели среднеквартальной и среднегодовой выработки в расчете на одного среднесписочного рабочего (работника) определяются аналогично.

По А.А. Френкелю, в зависимости от выбора единицы измерения объем произведенной продукции может быть выражен в натуральных, стоимостных и трудовых единицах измерения [68, с. 79].

По мнению А.Д. Шеремета, натуральные показатели измерения производительности труда наиболее достоверны и точны и в большей степени соответствуют ее сущности, однако область их применения ограничена. Натуральные показатели при определении выработки применяются на предприятиях таких отраслей, как газовая, угольная, нефтяная, электроэнергетика, лесная и др., а условно-натуральные – в текстильной, цементной промышленности, металлургии, производстве минеральных удобрений и т. д. [59, с. 112].

По мнению Т.И. Юрковой, показатель трудоемкости имеет ряд преимуществ перед показателем выработки. Он устанавливает прямую зависимость между объемом производства и трудовыми затратами и более удобен в анализе [80, с. 117].

Таким образом, производительность труда – это важнейший показатель, характеризующий деятельность предприятия. В своей работе мы будем исходить из «узкого» понимания производительности труда, обозначенного Ю.И. Злоказовым: «производительность труда – это количество продукции, произведенное за единицу времени». Производительность труда рассчитывается через показатели выработки и трудоемкости. Выработка – это количество продукции, произведенной в единицу рабочего времени либо приходящейся на одного среднесписочного работника или рабочего за определенный период. Трудоемкость – количество рабочего времени, затраченного на изготовление единицы продукции. При анализе производительности используются: натуральный, условно-натуральный, трудовой – методы.

## Выводы по первой главе

Человеческие ресурсы фирмы являются главным ресурсом каждого предприятия, от качества и эффективности использования которого во многом зависят результаты деятельности предприятия и его конкурентоспособности. Человеческие ресурсы приводят в движении материально-вещественные элементы производства, создают продукт, стоимость и прибавочный продукт в форме прибыли.

В зависимости от выполняемых функций работники производственного предприятия разделяются на несколько категорий и групп.

В зависимости от характера трудовой деятельности кадры предприятия подразделяются по профессиям, специальностям и уровням квалификации. Профессионально-квалификационная структура кадров складывается под воздействием профессионального и квалификационного разделения труда. Квалификационный уровень работников во многом зависит от их возраста, стажа работы, образования и т.д. Поэтому в процессе анализа изучают изменения в составе рабочих по этим признакам.

Показателем эффективности использования трудовых ресурсов наиболее обобщающим является производительность труда. Это весьма важный и емкий показатель в экономике вообще. Производительность труда является также одним из важнейших показателей экономической эффективности.

При анализе производительности труда рассчитываются, как правило, два показателя: выработка – количество продукции, выработанной в единицу рабочего времени, и трудоемкость – количество рабочего времени, затраченного на изготовление единицы продукции

Таким образом, трудовые ресурсы на предприятии являются основным элементом, на основании которого осуществляются все

производственные отношения. Трудовые ресурсы характеризуют эффективность использования с помощью показателей выработки и трудоемкости. Обеспеченность предприятия работниками характеризуется коэффициентами движения рабочей силы. За счет эффективности использования трудовых ресурсов предприятие обеспечивает процесс производства, контроль за ним и в результате – получение прибыли.

## ГЛАВА 2. РАЗРАБОТКА УРОКОВ ПО ЭКОНОМИКЕ ДЛЯ УЧАЩИХСЯ МКОУ СОШ №11

### 2.1 Характеристика МКОУ СОШ №11

Наименование организации: Муниципальное казенное общеобразовательное учреждение «Средняя общеобразовательная школа №11». Юридический адрес: 456553 г. Коркино, п. Роза, Челябинской области, улица Борьбы, дом 1. Учредитель: Управление образования администрации Коркинского муниципального района. Школа работает в две смены. Начало занятий в 8-00, продолжительность урока 40-45 минут. Максимальная нагрузка не превышает предельно допустимую норму.

На рисунке 1 представлена организационная структура управления школы №11.

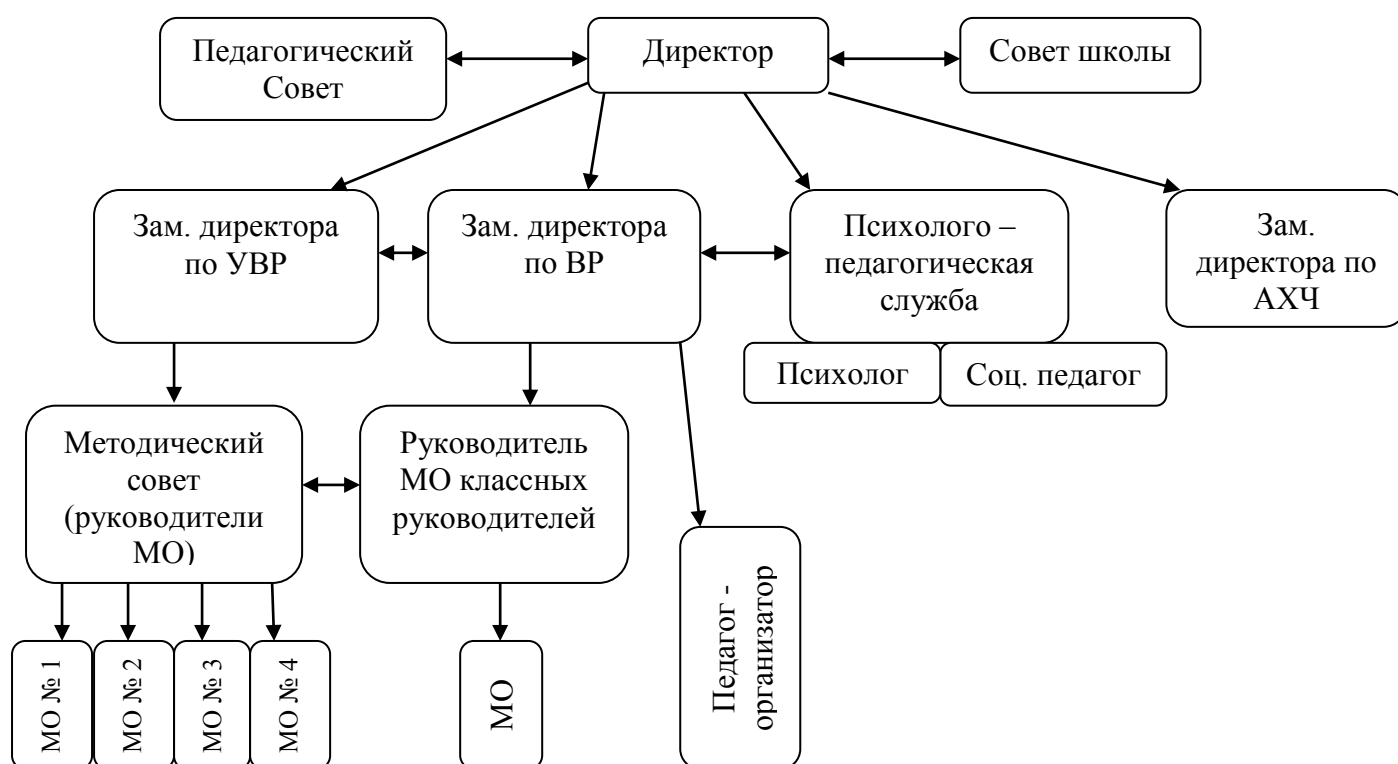


Рис. 1 Организационная структура МКОУ СОШ №11  
п. Роза г. Коркино

Руководство образовательной деятельности МКОУ «СОШ №11» осуществляется директором (Гартман Юлия Валерьевна), который совместно с Советом школы и Педагогическим советом определяет стратегию развития, представляет интересы школы в государственных и общественных инстанциях.

Директор несёт персональную юридическую ответственность за организацию жизнедеятельности школы, создает благоприятные условия для воспитания обучающихся в школе. Директор согласует свою деятельность с Педагогическим советом, который решает вопросы, связанные с реализацией программы развития, рассматривает воспитательные проблемы, подготовленные методическим советом, администрацией школы, несет коллективную ответственность за принятые решения.

Непосредственно директору подчиняются заместитель директора по учебно-воспитательной работе (Карсакова Наталья Сергеевна), заместитель директора по воспитательной работе (Новожилова Елена Петровна), которым в разработке конкретных вопросов и подготовке соответствующих решений, программ и планов, помогает специальный аппарат управления (Методический совет, школьные методические объединения).

Заместитель директора по УВР возглавляет Методический совет. Методический совет – коллегиальный совещательный орган, в состав которого входят руководители ШМО.

МО1– методическое объединение учителей начальных классов – руководитель: Кандакова Людмила Дмитриевна

МО2 – методическое объединение учителей образовательной области «Филология» (русский язык, литература, иностранный язык)- руководитель : Кашаева Светлана Ивановна

МО3– методическое объединение учителей образовательной области «Математика» (математика, информатика) - руководитель: Рязанова Светлана Ивановна

МО4 – методическое объединение учителей образовательной области «Обществознание» (история, обществознание, география) – руководитель: Парфенова Нина Николаевна

МО5 – методическое объединение учителей образовательной области «Естествознание» (химия, биология, физика) –руководитель: Мясникова Галина Григорьевна

МО6 – методическое объединение учителей образовательных областей «Искусство» и «Технология» (МХК, ИЗО, музыка, технология) – руководитель: Новожилова Елена Петровна

Заместитель директора по воспитательной работе осуществляет управление функционированием воспитательной деятельности в школе, контролирует результативность в воспитании, состояние воспитательной работы в школе, отслеживают уровень воспитанности учащихся. Координирует деятельность школьного методического объединения классных руководителей (руководитель – Базарова Татьяна Николаевна).

Психолого-педагогическая служба, подчиненная непосредственно директору, согласует свою деятельность с заместителями директора по учебно-воспитательной работе и воспитательной работе (педагог-психолог: Коваленко Анна Александровна, социальный педагог – Барановская Алевтина Анатольевна)

Структурные подразделения в образовательной организации отсутствуют.

Учреждение осуществляет образовательный процесс в соответствии с уровнем основных общеобразовательных программ:

- начальное общее образование (срок освоения 4 года);
- основное общее образование (срок освоения 5 лет);
- среднее общее образование (срок освоения 2 года).



На начало 2016 – 2017 года в школе 465- обучающихся, из них 173 ученика начального звена, 237 – среднего звена, 55 – старшего звена. В школе два 7-х классов, в них обучается 43 ученика, 8-х – два, в них обучается 40 учеников.

В школе имеется компьютерный класс с созданной в нем локальной сетью, 1 ноутбук для делопроизводства. Используются 17 АРМ, (1 библиотекаря + 16 учителя); 12 принтеров, 19 проекторов; 17 экранов; 4 лазерных МФУ, 1 цифровая видеокамера, 1 интерактивная доска, 1 документ – камера. В школе имеется выход в Интернет через ADSL модем (2048 Kbps), также на территории всей школы организована сеть wi- fi. Это позволяет использовать широкий спектр иллюстративного материала в процессе преподавания (от схем и графиков до видео и фрагментов программ).

В школе ведется система электронных дневников, благодаря чему родители могут получить подробные сведения об успеваемости ребенка, контролировать выполнение домашнего задания, отслеживать

Педагогический состав в основной своей части представлен педагогами с высшим образованием, высшей и первой квалификационной категорией, большим стажем работы.

Педагогический состав МКОУ «СОШ №11» представляет 31 педагог (из них 2 внешних совместителя).

При этом 24 человека имеют высшее образование; 7 – средне-специальное; 1 молодой специалист (педагог-психолог).

В коллективе 13 человек имеют стаж работы от 3 до 25 лет; 17 человек – свыше 25 лет; 15 специалистов имеют высшую квалификационную категорию, 14 – первую квалификационную категорию, 1 – не имеет категории (молодой специалист).

Таким образом, педагогический состав в основной своей части представлен педагогами с высшим образованием, высшей и первой квалификационной категорией, большим стажем работы.

## 2.2 Особенности преподавания уроков экономики в МКОУ СОШ №11

В соответствии с ФГОС среднего общего образования, экономика включена в предметную область «Общественные науки». Предусмотрены базовый и углубленный курсы экономики.

В школе №11 экономика изучается в рамках курсов: «Обществознание», «Экономика и право», «Экономика» – в 10- 11 классах, в среднем звене предмет «Экономика» преподается в виде факультативов.

В Приложении приведена выписка из учебного плана школы по предметной области «Обществознание».

Экономику (факультатив, базовый и профильный курсы) – преподает Челак Елена Васильевна, педагог первой категории, с высшим образованием и двенадцатилетним стажем работы.

В процессе обучения используются следующие средства: диски видеокolleкции; слайды; схемы; таблицы, графики.

Рабочая программа «Экономика» для 10-11 классов разработана на основе авторской учебной программы Автономова В.С «Экономика» для общеобразовательных школ.

Курс экономики по учебному плану школы рассчитан на 0,5 часа в 10 классе и 0,5 часа в 11 классе.

Содержание среднего (полного) общего образования по экономике на профильном уровне представляет комплекс знаний по экономике, минимально необходимый современному гражданину России. Он включает общие представления об экономике как хозяйстве и науке, об экономике семьи, фирмы и государства, в т.ч. в международной сфере. Основные содержательные линии:

- «Человек и фирма»;
- «Человек и государство»;
- «Экономика домашнего хозяйства».

Курс носит общеобразовательный характер и предназначен для широкой аудитории старшеклассников. «Экономика» представляет собой популярно изложенный курс экономической теории. Логика и структура изложения курса позволяют сформировать у обучаемых научный подход к рассматриваемым экономическим проблемам, а также акцентировать внимание на практическом значении изучаемых научных понятий, подкрепляемых примерами из реальной жизни. В календарно - тематическом планировании предусмотрено проведение практических занятий: деловых игр и практикумов.

Освоение нового содержания курса осуществляется с опорой на метапредметные связи с обществоведением, историей, математикой, географией, литературой и др.

У учащихся предусматривается формирование следующих метапредметных умений, навыков и способов деятельности:

- объяснение изученных положений на предлагаемых конкретных примерах;
- решение познавательных и практических задач, отражающих типичные экономические ситуации;
- применение полученных знаний для определения экономически рационального поведения и порядка действий в конкретных ситуациях;
- умение обосновывать суждения, давать определения, приводить доказательства;
- поиск нужной информации по заданной теме в источниках различного типа и извлечение необходимой информации из источников, созданных в различных знаковых системах (текст, таблица, график, диаграмма, аудиовизуальный ряд и т.д.). Отделение основной информации от второстепенной, критическое оценивание достоверности полученной информации, передача содержания информации адекватно поставленной цели (сжато, полно, выборочно);

- выбор вида чтения в соответствии с поставленной целью (ознакомительное, просмотровое, поисковое и др.);
- работа с текстами разных стилей, понимание их специфики; адекватное восприятие языка СМИ;
- самостоятельное создание алгоритмов познавательной деятельности для решения задач творческого и поискового характера;
- участие в проектной деятельности, овладение приёмами исследовательской деятельности, элементарными умениями прогноза;
- пользование мультимедийными ресурсами и компьютерными технологиями для обработки, передачи, систематизации информации, создания базы данных, презентации результатов познавательной и практической деятельности;
- овладение основными видами публичных выступлений (высказывания, монолог, дискуссия, полемика), следование этическим нормам и правилам ведения диалога (диспута).

В результате изучения экономики на базовом уровне ученик должен:

1. знать/понимать:

- функции денег,
- банковскую систему,
- причины различий в уровне оплаты труда,
- основные виды налогов,
- организационно-правовые формы предпринимательства,
- виды ценных бумаг,
- факторы экономического роста.

2. уметь

2.1. Приводить примеры:

- факторов производства и факторных доходов,
- общественных благ,
- внешних факторов,
- российских предприятий разных организационных форм,

– глобальных экономических проблем.

## 2.2. Описывать:

- действие рынка,
- основные формы заработной платы и стимулирования труда,
- инфляцию,
- основные статьи госбюджета России,
- экономический рост,
- глобализацию мировой экономики.

## 2.3. Объяснять:

- взаимовыгодность добровольного обмена,
- причины неравенства доходов,
- виды инфляции,
- причины международной торговли.

2.4. использовать приобретенные знания и умения в практической деятельности и повседневной жизни для:

- получения и оценки экономической информации;
- составления семейного бюджета;
- оценки собственных экономических действий в качестве потребителя, члена семьи и гражданина.

Изучение трудовых ресурсов и их влияния на результаты деятельности предприятия происходит в рамках следующих тем: «Фирмы, рынки, конкуренция» (1 ч.) и «Рынок труда, безработица и профсоюзы» (1 ч.). В темах рассматриваются общие понятия, но целостного представления о роли трудовых ресурсов в организации не формируется.

Рабочая программа по курсу «Обществознание» для учащихся 10-11 классов составлена на основе: Федерального компонента Государственного стандарта среднего (полного) общего образования, Примерной программы среднего (полного) общего образования по обществознанию и авторской программы Боголюбова Л.Н., Городецкой Н.И., Иванова Л.Ф., Матвеева А.И. «Обществознание 10-11 классы,

базовый уровень» в сб. «Обществознание, 10-11 классы, Боголюбов Л.Н., Городецкая Н.И., Иванова Л.Ф., Матвеев А.И., Просвещение, 2009, базовый уровень».

Программа рассчитана на 70 учебных часов из расчёта двух учебных часов в неделю. На раздел «Экономика» в программе отводится 30 часов (в 11 классе).

В Приложении 2 представлена выписка из календарно-тематического планирования.

Трудовые ресурсы и их роль в организации изучаются в рамках следующих тем: «Фирмы в экономике», «Факторы производства в экономике», «Производительность труда».

Программа «Право и экономика» – это факультативный курс, адресованный учащимся 10-х классов, выбравшим базовый или профильный уровни обучения. Цель – сообщить старшеклассникам систему знаний о роли права в условиях рыночной экономики.

Изучение курса рассчитано на 34 часа учебного времени.

Программа курса составлена на основе курса «Основы правовых знаний» для 7-11 классов. Авторы В.В.Спаская, С.И. Володина, Н.Г. Суворова и др.

В Приложении приведено тематическое планирование.

Тематика трудовых ресурсов рассматривается в рамках занятия «Индивидуальное предпринимательство» (1 час) и рассматривается фрагментарно и недостаточно подробно – в силу специфики курса (он в большей степени ориентирован на изучение правового аспекта).

В 7-х и 8-х классах изучение экономики происходит в рамках факультативных занятий.

В 8-х классах дети посещают факультатив «Введение в экономику». Объем курса – 34 часа в год (1 час в неделю, 4 часа в месяц). Автор предусматривает возможность при необходимости сокращения до 17 часов с обязательной корректировкой содержания и планирования.

Цель программы: формирование у школьников систематического представления об основах организации хозяйственной деятельности и истории возникновения различных институтов рыночной экономики.

Программа предусматривает формирование у учащихся общеучебных умений и навыков, универсальных способов деятельности и ключевых компетенций. В этом направлении приоритетами для учебного курса «Экономика» являются:

- объяснение изученных положений на предлагаемых конкретных примерах;
- решение познавательных и практических задач, отражающих типичные экономические ситуации;
- применение полученных знаний для определения экономически рационального поведения и порядка действий в конкретных ситуациях;
- умение обосновывать суждения, давать определения, приводить доказательства;
- поиск нужной информации по заданной теме в источниках различного типа и извлечение необходимой информации из источников, созданных в различных знаковых системах (текст, таблица, график, диаграмма, аудиовизуальный ряд и др.). Отделение основной информации от второстепенной, критическое оценивание достоверности полученной информации, передача содержания информации адекватно поставленной цели (сжато, полно, выборочно);
- работа с текстами различных стилей, понимание их специфики; адекватное восприятие языка средств массовой информации;
- самостоятельное создание алгоритмов познавательной деятельности для решения задач творческого и поискового характера;
- владение элементарными умениями прогноза (умение отвечать на вопрос: «Что произойдет, если...»);
- пользования мультимедийными ресурсами и компьютерными технологиями для обработки, передачи, систематизации информации,

создания баз данных, презентации результатов познавательной и практической деятельности;

– владение основными видами публичных выступлений (высказывания, монолог, дискуссия, полемика), следование этическим нормам и правилам ведения диалога (диспута).

Программа призвана помочь осуществлению учениками осознанного выбора путей продолжения образования или будущей профессиональной деятельности.

В результате изучения курса «Экономика» ученик должен

1. Знать/понимать (включает требования к учебному материалу, который усваивается и осознанно воспроизводится учащимися): функции денег, банковскую систему, причины различий в уровне оплаты труда, основные виды налогов, организационно-правовые формы предпринимательства, виды ценных бумаг, факторы экономического роста.

2. Уметь (включает требования, основанные на более сложных видах деятельности, в том числе творческой: характеризовать, анализировать, объяснять, раскрывать на примерах, осуществлять поиск социальной информации, оценивать, формулировать собственные суждения и т.д.)

2.1. приводить примеры: факторов производства и факторных доходов, общественных благ, внешних эффектов, российских предприятий разных организационных форм, глобальных экономических проблем;

2.2 описывать: действие рынка, основные формы заработной платы и стимулирования труда, инфляцию, основные статьи госбюджета России, экономический рост, глобализацию мировой экономики;

2.3. объяснять: взаимовыгодность добровольного обмена, причины неравенства доходов, виды инфляции, причины международной торговли.

2.4. использовать приобретенные знания и умения в практической деятельности и повседневной жизни для (требования, выходящие за рамки учебного процесса и нацеленные на решение разнообразных жизненных



задач. Эти требования связанные с реализацией целей воспитания и развития личности учащихся, могут быть определены как прогнозируемые): получения и оценки экономической информации; составления семейного бюджета; оценки собственных экономических действий в качестве потребителя, члена семьи и гражданина.

Основные формы проведения занятия в рамках факультативного курса: лекции, моделирующие упражнения, мини-проекты, построение графиков, решение задач, деловая игра, экскурсия, защита творческих работ и проектов.

Трудовые ресурсы и их значимость для предприятия рассматриваются в рамках блока занятий «Фирма – основной субъект рыночной экономики». Рассматриваются результаты труда и труд как фактор производства.

В 7 классе учащимся предлагается факультатив «Прикладная экономика».

Цель: формирование элементарного уровня функциональной экономической грамотности, необходимого для адаптации воспитанников к современным социально-экономическим условиям. На занятия отводится по 17 часов в год.

По итогам изучения курса обучающиеся должны

1. знать /понимать:

– основные термины экономики («натуральное хозяйство», «бартер», «семейный бюджет», «товар», «минимальная зарплата», «прожиточный минимум», «инфляция», «страхование», «налоги», «товарное хозяйство», «приватизация», «безработица», «валюта», «адресная социальная помощь»);

– называть экономические блага и экономические услуги, виды современных фирм, виды современных денег, виды цен, виды финансовых услуг банка, роли человека в экономической системе (работника, покупателя, потребителя, налогоплательщика), роли фирм в

экономике (производители продукции, продавцы произведенных товаров и услуг, покупатели рабочей силы у домашних хозяйств), виды рынков, виды торговли, виды налогов; твердую валюту, виды неотложной медицинской помощи, предоставляемой бесплатно; виды помощи безработным, детям – сиротам и детям, оставшимся без попечения родителей; организации, защищающие права детей – сирот и детей, оставшихся без попечения родителей; организации, защищающие права потребителей;

– характеризовать недостатки натурального хозяйства, «плюсы» и «минусы» натурального обмена (бартера); главные правила культурного потребления (извлечение из покупки наибольшей полезности; учет денежных возможностей, умеренность потребления, т. е. использование любого блага в количестве не большем, чем требуется); основные черты рыночной экономики (право на частную собственность, свободу выбора, личную выгоду и др.); назначение ценных бумаг и права их держателей; условия обмена качественного товара и товара с недостатками; права потребителя в сфере услуг; преимущества товарной экономики, поведение претендента на вакантную должность при устройстве на работу, адресную направленность социальной помощи;

– объяснять колебание рыночных цен в зависимости от спроса и предложения товаров; причины инфляции, цели взимания налогов, причины невыгодности страхования в период высокой инфляции; причины низкой цены отечественной валюты, причины различий в уровне оплаты труда в разных областях экономики и внутри одной профессии, безработицы, изменение реального дохода семьи.

## 2. Уметь:

– сравнивать рыночную экономику с плановой, обязательное и добровольное страхование; общественную и частную формы собственности, сделную и повременную, номинальную и реальную заработную плату, номинальную и рыночную стоимость ценных бумаг.

– приводить примеры взаимодополняющих товаров и товаров - заменителей; взаимосвязи семейной экономики с экономикой предприятий, государства; неблагоприятного воздействия инфляции на экономику семьи;

– прогнозировать основные расходы семейного бюджета; экономическое поведение человека, исходя из конкретных обстоятельств, социального положения, меры, направленные на защиту доходов от потерь в период высокой инфляции;

– устанавливать равноценность натурального обмена; принадлежность конкретных организации, расположенных в районе проживания учащихся, к определенным видам рынка; экономическую принадлежность местных производственных и непроизводственных объектов государству или частным лицам; уровень жизни семьи путем сопоставления прожиточного минимума на текущий момент с фактическим доходом на каждого члена семьи;

– анализировать поведение покупателя (процедуру и мотивацию покупок) и конкретные потребительские предпочтения с позиции их рациональности;

– применять полученные знания в практике расчета семейного бюджета, решения простейших экономических задач на расчет процентов по вкладу, расчет размера заработной плате при повременной и сдельной оплате.

Трудовые ресурсы и их влияние на результаты труда рассматриваются в темах: «Бизнес и предпринимательство», «Рынок труда». Представление о роли трудовых ресурсов в организации, как и в других рассмотренных нами программах, недостаточно целостное, рассматриваются отдельные составляющие данной тематики.

Для того, чтобы оценить сформированность представлений учащихся 7 и 8 классов о трудовых ресурсах и влиянии на результаты труда, нами был разработан тест достижений (Приложение).

Тест содержит 15 вопросов, отражающих ключевые понятия и компетенции по темам: «Трудовые ресурсы», «Производительность труда, результаты работы предприятия», «Влияние трудовых ресурсов на результаты работы предприятия».

Учащимся предлагается выбрать один из вариантов ответа.

Каждый верный ответ оценивается в 1 балл.

– От 0 до 5 баллов – низкий уровень знаний о влиянии трудовых ресурсов на производительность. Слабая ориентировка в базовых понятиях.

– От 6 до 10 баллов – средний уровень сформированности знаний и представлений о трудовых ресурсах и их влиянии на производительность труда. Учащиеся ознакомлены с ключевыми понятиями и факторами, оказывающими влияние на производительность труда.

– От 11 до 15 баллов – высокий уровень знания тематики. Знание ключевых понятий, понимание взаимосвязей между ними.

На рисунке 2 представлены результаты, продемонстрированные учащимися 7 классов.

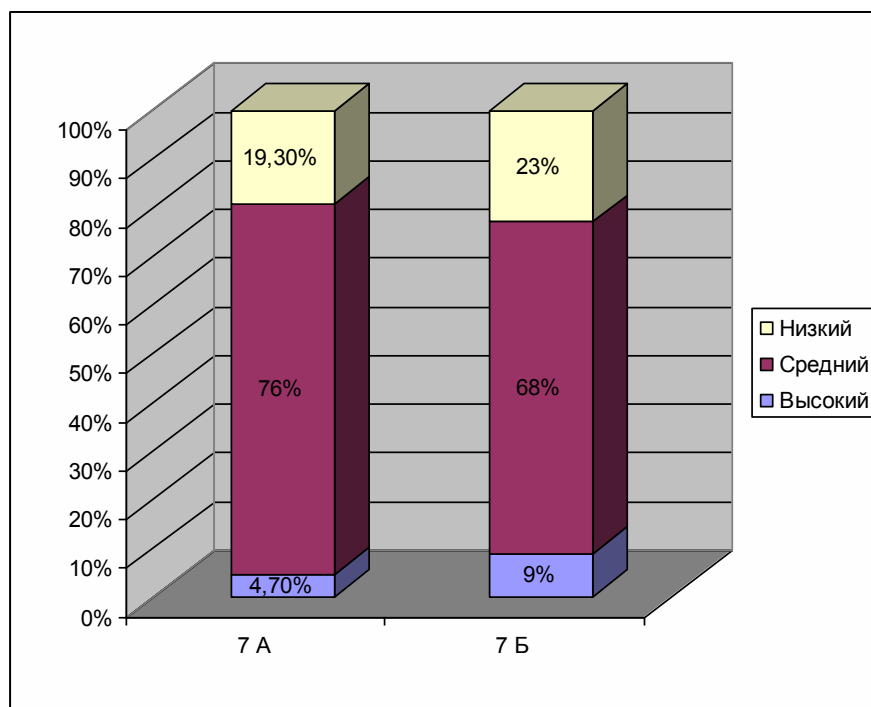


Рис. 2. Результаты тестирования 7 «А» и 7 «Б» классов на констатирующем этапе

Таким образом, большинство детей демонстрируют средний уровень (16 человек в 7 «А» классе и 15 человек в 7 «Б») и низкий (4 человека в 7 «А» и 5 человек в 7 «Б») знаний о влиянии трудовых ресурсов на результаты труда.

Также тестирование было проведено в 8 классах (8 «А» и 8 «Б»). Его результаты отражены на рисунке 3.

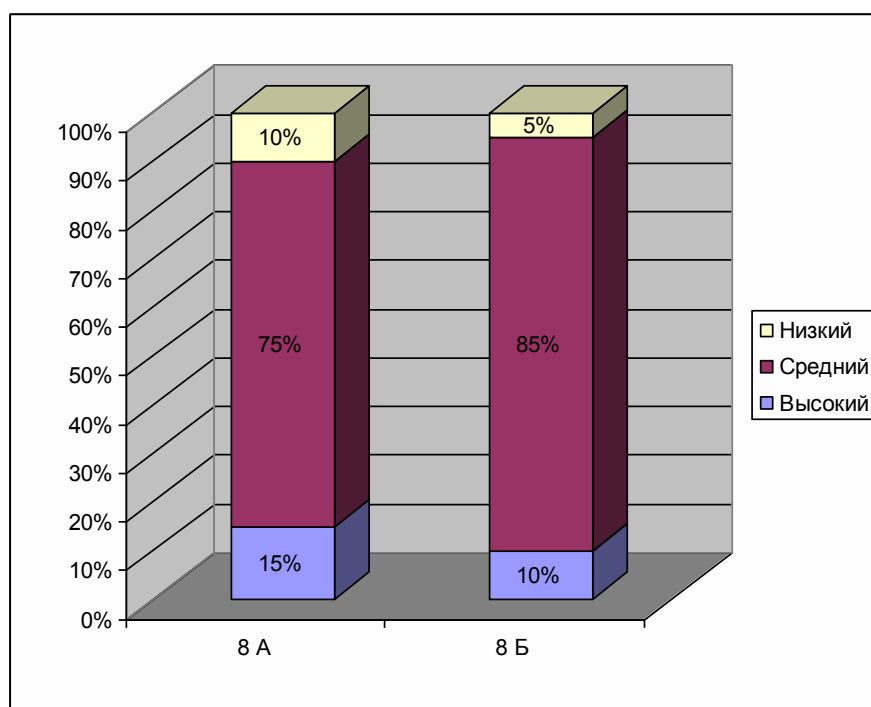


Рис. 3 Результаты тестирования 8 «А» и 8 «Б» классов на констатирующем этапе

Из данных, продемонстрированных учащимися 8-х классов, видно, что у обучающихся также преобладает средний уровень сформированности знаний о трудовых ресурсах и их влиянии на результаты труда, однако среди обучающихся 8-х классов, по сравнению с 7-ми, больше тех, кто продемонстрировал высокий уровень знаний, и меньше тех, кто продемонстрировал низкий.

Мы предполагаем, что это связано с большим жизненным опытом восьмиклассников, по сравнению с семиклассникам (так, часть учащихся 8

классов работали в трудовых отрядах и получали заработную плату); кроме того, учащимися 8 классов был уже пройден курс «Прикладная экономика». На момент исследования седьмые классы прошли этот курс не полностью.

В уровень знаний по тематике трудовых ресурсов и их влиянии на результаты труда – как в седьмых, так и в восьмых классах – недостаточно высок, и необходима обучающая работа.

Вывод: Таким образом, в параграфе 2.2. нами было проанализировано, какое место занимает тематика «Трудовые ресурсы предприятия и их влияние на результаты работы предприятия» в системе школьного обучения. Экономика, в соответствии с ФГОС, включена в предметную область «Обществознание», и как предмет преподается в 10-11 классах. Как факультатив курс экономики преподается в 7 классах («Прикладная экономика»), в 8 классах («Введение в экономику») и в 10-11 классах (курс «Экономика и право»). При анализе программ учебных предметов и факультативов было выявлено, что отдельные аспекты рассматриваемой нами тематики рассматриваются в рамках смежных тем, но в системе тема трудовых ресурсов и их влияния на результаты труда не рассматривается. При помощи теста достижений нами были проанализированы знания учащихся 7-х и 8-х классов по теме «Трудовые ресурсы предприятия и их влияние на результаты работы предприятия». У учащихся 7 и 8 классов преобладает средний уровень сформированности знаний по данной теме, представлен также низкий уровень, в связи с чем можно говорить о необходимости совершенствования обучающей работы.

### 2.3 Разработка и самоанализ уроков по теме «Трудовые ресурсы предприятия и их влияние на результаты работы предприятия»

В рамках проведения теста достижений нами было выявлено, что у обучающихся преобладает средний уровень сформированности знаний по

теме трудовых ресурсов и их влияния на результаты работы предприятия, также представлен низкий уровень сформированности знаний. В рамках факультативных программ представлены только отдельные аспекты тематики.

В процессе анализа ответов детей на отдельные вопросы теста, нами было выявлено, что наибольшие сложности учащиеся испытывали при определении понятий: соотношении понятий «трудовые ресурсы», «персонал», «кадры», «рабочая сила»; при обозначении факторов, влияющих на производительность труда, результаты работы предприятия, характеристик трудовых ресурсов.

В этой связи нами были составлены уроки (3 урока с темами «Трудовые ресурсы предприятия», «Производительность труда, результаты работы предприятия», «Влияние трудовых ресурсов на результаты работы предприятия» (Приложение)).

Основные принципы, которыми мы руководствовались при составлении урока:

1. Соответствие возрастным возможностям и особенностям детей. В подростковом возрасте ведущая деятельность – общение и социально значимая деятельность. В этой связи мы использовали элементы групповой работы, позволяющие учащимся высказать собственное мнение, утвердиться в среде сверстников;

2. Опора на практику. Для более прочного закрепления формируемых знаний учащимся предлагались практические задания, связанные с реальной жизнью.

В конце каждого урока с классом проводилась беседа, позволяющая понять, насколько учащимися усвоен материал, чтобы скорректировать, при необходимости, дальнейшую работу. Уроки проводились в 7 и 8 классах.

Тема урока: «Трудовые ресурсы предприятия» (для 7 «А» и «Б» классов, 8 «А» и «Б» классов).

Цель урока: Формирование у учащихся представлений о трудовых ресурсах предприятия.

Задачи урока:

1. Образовательные:

– сформировать понятие о трудовых ресурсах организации, их качественных и количественных характеристиках;

– сформировать представление о соотношении понятий «трудовые ресурсы», «персонал», «кадры», «рабочая сила»;

– сформировать представления о различных категориях трудовых ресурсов.

2. Развивающие:

– развитие логического мышления;

– развитие познавательного интереса;

– стимулирование мыслительной активности.

3. Воспитательные:

– воспитание уважения к труду и к любым его видам;

– расширение представлений о роли труда в жизни человека, организации.

Оборудование: карточки, ноутбук, проектор, презентация.

Орг. момент.

Вводная часть. Основное богатство любой страны – люди. Человек – главный производитель разнообразных благ. Воздействуя на окружающую природную среду в процессе трудовой деятельности, изменяя и приспособлявая ее к своим потребностям, люди не только обеспечивают свое существование, но и создают условия для развития общества. Главной производительной силой общества является человеческий ресурс. Поэтому процветает то общество, которое создало условия для лучшего использования, воспроизводства и обогащения данного ресурса. Поэтому говорить мы сегодня будем о трудовых ресурсах.

Ход урока.



В экономике под термином «ресурс» понимается все, что способствует экономической деятельности. В этой связи возникает понятие «трудовых ресурсов».

Как вы думаете, что это такое?

Трудовые ресурсы – часть населения страны, обладающая физическим развитием, умственными способностями и знаниями, необходимыми для занятия общественно-полезным трудом.

Давайте вспомним, с кого возраста человек считается трудоспособным? И до какого возраста?

(Трудоспособное население - мужчины в возрасте от 16 до 60 лет и женщины в возрасте от 16 до 55 лет.)

Трудовые ресурсы занимают особое место в организации. Что бы вы отнесли к трудовым ресурсам организации?

(Людей, которые в ней работают).

Трудовые ресурсы предприятия – это численный профессионально-квалифицированный состав занятых работников (кадров). (Презентация).

Под кадрами организации понимается совокупность наемных работников различных профессионально-квалификационных групп, занятых в организации в соответствии со штатным расписанием, а также работающие собственники организации, получающие в организации заработную плату. Под кадрами понимается основной (штатный, постоянный), как правило, квалифицированный состав работников предприятия.

Понятие «персонал» более емкое, оно включает весь личный состав работающих на предприятии, а именно: работников списочного состава; лиц, принятых на работу по совместительству с других предприятий; лиц, выполняющих работы по договорам гражданско-правового характера (то есть, таких работников, которые наняты, чтобы за определенную плату выполнить обозначенный в договоре круг работ).

Рабочая сила представляет собой совокупность физических и умственных способностей человека, которые он использует в процессе трудовой деятельности для производства материальных благ и услуг.

Трудовые ресурсы организации характеризуют ее потенциальную рабочую силу, и выражаются в численности трудоспособных работников, обладающих совокупностью физических, умственных и духовных способностей, которые вне трудового процесса создания материальных благ и услуг не реализуются.

Персонал фирмы и его изменения имеют определенные количественные, качественные и структурные характеристики.

Количественная характеристика персонала фирмы, в первую очередь, измеряется такими показателями, как списочная, явочная и среднесписочная численность работников.

Списочная численность работников предприятия – численность работников списочного состава на определенную дату с учетом принятых и выбывших за этот день работников. Разница между явочным и списочным составом характеризует количество целодневных простоев (отпуска, болезни, командировки и т. д.).

Среднесписочная численность работников за месяц определяется путем суммирования численности работников списочного состава за каждый календарный день месяца (включая праздничные и выходные дни) и деления полученной суммы на число календарных дней месяца. Среднесписочная численность работников за квартал (год) определяется путем суммирования среднесписочной численности работников за все месяцы работы предприятия в квартале (году) и деления полученной суммы на три.

Качественные характеристики трудовых ресурсов оценить значительно сложнее. К ним относится квалификация сотрудников, их профессиональная пригодность.

Давайте вместе подумаем, как качественные характеристики влияют на результат труда.

Трудовой потенциал – это конкретные работники, эффективность использования которых в трудовом процессе известна.

Берем карточку и придумываем примеры. Время обсуждения – 10 минут.

1 группа:

Характеристики непосредственно труда (условия труда, охрана труда, сложность труда, профессиональные вредности, особенности отрасли)

2 группа рассматривает личностные особенности работников и их важность (дисциплинированность, ответственность, оперативность, активность, творческие способности)

3 группа рассматривает квалификационные характеристики работников (стаж работы, квалификация, образование и др.)

4 группа рассматривает организационно-технические особенности (привлекательность труда, оснащенность, организация производства, рациональная организация труда);

5 группа:

Социально-культурные характеристики (коллективизм, социальная активность, общекультурное и нравственное развитие).

Как вы все же думаете, какие характеристики трудовых ресурсов важнее? Для каких организаций и когда они важнее?

Рассмотрим основные категории работников организации или предприятия (Презентация).

1. В зависимости от вида деятельности различают следующие категории персонала:

– рабочие. К данной группе относятся лица, непосредственно занятые в процессе создания материальных ценностей, а также занятые

ремонт, перемещением грузов, перевозкой пассажиров, оказанием материальных услуг и другими работами.

- Руководители. К ним относятся работники, занимающие должности руководителей организаций и их структурных подразделений.

- Специалисты. К специалистам относятся работники, занятые инженерно-техническими, экономическими и другими работами, в частности бухгалтеры, диспетчеры, инженеры, нормировщики, техники, экономисты, энергетики, юрисконсульты и другие.

- Другие служащие – это работники, осуществляющие подготовку и оформление документации, учет и контроль, хозяйственное обслуживание, в частности, агенты, архивариусы, дежурные, делопроизводители, кассиры и другие.

2. В зависимости от занятости персонала в основном производстве различают:

- основной персонал;
- неосновной персонал.

На предприятиях, где основным видом деятельности является промышленность, основной персонал называют промышленно-производственный персонал. К ним относятся работники: основных и вспомогательных цехов; подсобных производств и т.п.

Например, к персоналу, занятому в неосновной деятельности, на предприятиях промышленности в частности относятся работники:

- транспорта предприятия и те работники, которые обслуживают этот транспорт;
- торговли (магазинов, ларьков, палаток и других);
- общественного питания (столовых, буфетов и др.) и т.п.

3. В зависимости от характера выполняемых функций трудовые ресурсы делятся на категории:

- рабочие;
- служащие.

К рабочим относят: рабочих занятых в основном и вспомогательном производствах.

Служащие – это инженерно-технические работники, экономисты, бухгалтеры, конструкторы и т.д.

4 По характеру и сложности выполняемых работ трудовые ресурсы делятся:

- по профессиям;
- специальностям;
- квалификации.

Профессия – род трудовой деятельности, требующий определенных знаний и навыков, приобретаемых путем обучения и практического опыта.

Специальность – совокупность приобретенных путем специальной подготовки и опыта работы знаний, умений и навыков, необходимых для выполнения определенного вида трудовой деятельности в рамках данной профессии.

Квалификация – уровень общей и специальной подготовки работника, подтверждаемый установленными законодательством видами документов (аттестат, диплом, свидетельство и др.).

Давайте рассмотрим организацию, занимающуюся разработкой и продажей компьютерных игр.

1 группа описывает персонал организации по виду деятельности, вторая группа – персонал в зависимости от занятости; третья группа – персонал в зависимости от характера выполняемых функций, четвертая и пятая группы рассматривают персонал с точки зрения профессии, квалификации и специальностей.

Время на обсуждение – 7 минут.

Зачитываем результаты.

Итак, подведем итоги. Мы сегодня познакомились с понятием и категориями трудовых ресурсов организации.

Что такое трудовые ресурсы?

Как они характеризуются?

Какие основные категории трудовых ресурсов можно выделить?

Выводы по уроку. Уроки проводились в 7 «А» и «Б», 8 «А» и «Б» классах. Обучающимся как 7, так и 8 классов сложно давалось воспроизведение понятий, с которыми они встречались ранее в рамках курса обществознания, факультатива, имелись трудности в использовании знаний других, смежных, предметов. В процесс групповой работы дети включались охотно, приводили примеры (в особенности, дети 8 классов), рассуждали. Некоторые дети задавали дополнительные вопросы по теме, что отражало их заинтересованность и включенность в работу.

В процессе подведения итогов урока и в рамках заключительной беседы учащиеся ориентировались в основных понятиях, рассмотренных в рамках урока, могли обозначить характеристики трудовых ресурсов, классифицировали их по различным основаниям. Т.е. содержание урока было усвоено.

Тема урока: «Производительность труда, результаты работы предприятия» (для 7 «А» и «Б» классов, 8 «А» и «Б» классов).

Цель: формирование представлений о результатах работы предприятия, производительности труда и факторах, оказывающих на нее влияние.

Задачи:

1. Образовательные:

- познакомить с понятием производительности труда;
- познакомить с понятиями «трудоемкость», «выработка»;
- познакомить с факторами, влияющими на производительность труда.

2. Развивающие:

- развитие логического мышления;
- развитие умения сравнивать и анализировать результаты работы;
- развитие внимания.

### 3. Воспитательные:

– воспитание активности и самостоятельности.

Оборудование: проектор, ноутбук, карточки с задачами.

Орг. момент

Вводная часть

Экономическое развитие в современном мире базируется на росте производительности труда. Именно производительность труда в большей степени, чем какой-либо другой фактор, определяет уровень и качество жизни всего общества. Об этом показателе мы и будем говорить сегодня на уроке.

Ход урока.

Вчера на биржу поступили акции двух предприятий. Поскольку доходность акций напрямую зависит от доходности предприятий, сделайте выбор, если известно (на доске):

Таблица 2

Сведения о деятельности ООО «Март» и ООО «Форт»

	ООО «Март»	ООО «Форт»
Количество средств производства	12	10
Площадь угодий	6 км	4 км
Количество рабочих	10	5
Произведено продукции	120000	50000

Какое предприятие вы выберете и почему?

Главным критерием доходности вы выбрали количество продукции, произведенное за определенное время, который называется производительностью труда.

Производительность труда – это количество продукции, произведенное за единицу времени.

Производительность труда исчисляется через систему показателей выработки и трудоемкости.

Выработка рассчитывается как частное от деления объема выполненных работ (выпущенной продукции) на численность работников (затраты труда).

Трудоемкость — делением затрат труда (численности работников) на объем работ (продукции). Показатели выработки и трудоемкости могут исчисляться в стоимостном выражении, в нормо-часах, в натуральном выражении и в условно-натуральном.

Производительность труда изменяется под воздействием факторов, которые могут быть внешними по отношению к предприятию и внутренними.

Как вы думаете, что будет влиять на производительность труда?

К внешним факторам относятся:

– природные (как вы думаете, как влияют эти факторы? Что может влиять?) в сложных природных условиях (туман, жара, холод, влажность) производительность труда снижается;

– политические (какие? Как влияют?);

– общеэкономические (что к ним может относиться? Как влияет?) - кредитная, налоговая политика, системы разрешений (лицензий) и квот, свобода предпринимательства и т. д.

Теперь поговорим о внутренних факторах:

Внутренние факторы:

– изменение объема и структуры производства (пример и как влияет);

– применение достижений науки и техники в производстве(пример и как влияет);

– совершенствование организации производства и управления на предприятии (пример и как влияет);



– совершенствование организации и стимулирования труда(пример и как влияет).

Уровень производительности может быть измерен с помощью показателей выработки и трудоемкости.

Выработка

$$W = \frac{Q}{T}$$

Обратным показателем является трудоемкость (t)

$$t = \frac{T}{Q}$$

Выработка может считаться для разных периодов.

Разделимся на 4 группы.

Решим задачи:

1. Первая бригада выпускает 276 деталей за 6 часов работы, вторая – 336 деталей за 8 часов. У какой бригады производительность труда выше и на сколько?

2. Одна печь выпекает 150 батонov за 3 мин, а другая столько же за 5 мин. На сколько больше батонov выпекает первая печь за 1 минуту?

3. Конвейер за 3 часа работы штампует 510 деталей для сборки конструкторов. Сколько деталей выйдет с конвейера за 8 часов?

4. Один мастер ремонтирует 23 пары обуви в день. Другой - 19 пар в день. Сколько пар обуви отремонтируют оба мастера за 6 дней?

Рассказываем о решении

Итак, мы сегодня с вами говорили о производительности труда.

Вспомним, что такое производительность труда?

Что на нее влияет?

Выводы по уроку: в рамках проведения урока дети испытывали сложности в использовании знаний других областей. Так, при решении первой задач детям было сложно сориентироваться в выборе действий и «переключиться» на математические вычисления.

При организующей помощи они выполнили задание и выбрали правильный вариант ответа («более выгодный»).

После знакомства с формулами и алгоритмом решения задач на производительность труда дети достаточно легко справлялись с предложенными заданиями.

Беседа, проведенная после урока, показала, что дети могут объяснить своими словами основные понятия темы и отразить их взаимосвязь, что говорит о хорошем усвоении материала.

В процессе проведения урока «Влияние трудовых ресурсов на производительность труда на предприятии» дети активно отвечали на вопросы (как в 7, так и в 8 классах), участвовали в групповой работе, рассуждали. Дети выявляли причинно-следственные связи, могли прогнозировать изменение (отсутствие изменений) производительности труда при изменении условий использования трудовых ресурсов.

По итогам проведенной работы было организовано ретестирование с использованием теста достижений. В случае, если ответы вызывали сомнения, дополнительно проводилась беседа.

Результаты ретестирования представлены на рисунке 4.

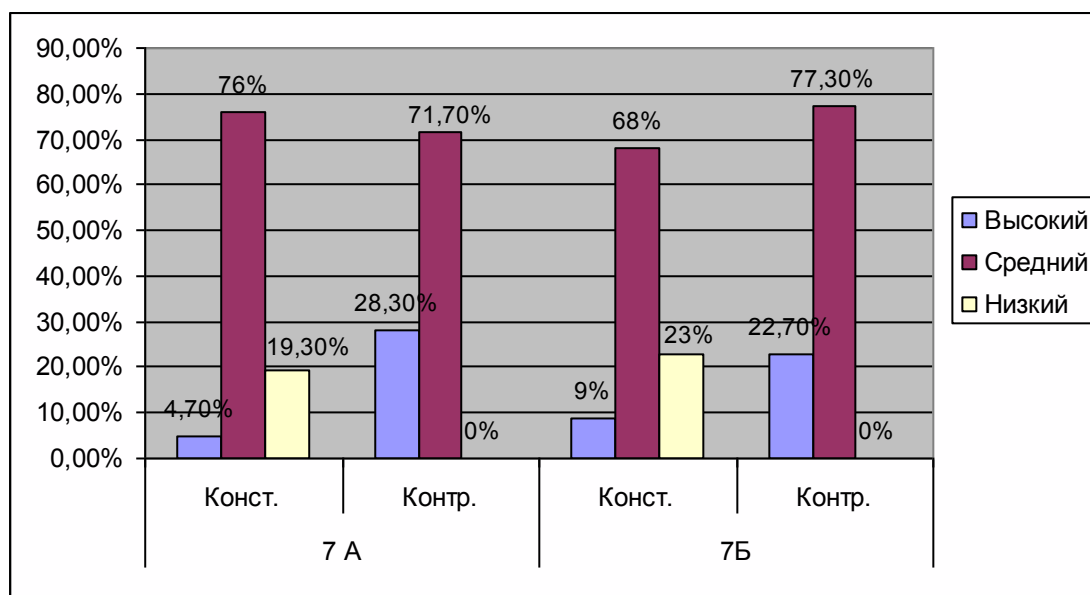


Рис. 4 Сравнительный анализ сформированности знаний о трудовых ресурсах и их влиянии на результаты работы предприятия у 7 классов «А» и «Б» на констатирующем и контрольном этапах

Из данных рисунка 4 видно, что в 7-х классах наблюдается положительная динамика в сформированности знаний у учащихся о влиянии трудовых ресурсов на результаты деятельности предприятия.

Так, на контрольном этапе все обучающиеся 7 «А» продемонстрировали средний (71,7%) и высокий (23,8%) уровни знаний; в отличие от констатирующего этапа (4,7% - высокий уровень, 76% - средний, 19,3% - низкий), низкий уровень знаний на контрольном этапе представлен не был. Аналогичная картина наблюдается при ретестировании 7 «Б» класса (22,7% высокий уровень – при 9% на констатирующем этапе, 77,3% - средний уровень – при 68% на констатирующем этапе, 0% - низкий уровень, при 23% на констатирующем этапе). Это говорит об эффективности проведенной работы.

Из данных рисунка 5 видно, что положительная динамика наблюдается и у учащихся 8 классов. Так, в 8 «А» на контрольном этапе высокий уровень сформированности знаний демонстрируют 35% учащихся (на констатирующем этапе – 15%), средний – 65% (на констатирующем этапе – 75%), низкий уровень не представлен (на констатирующем этапе – 10%).

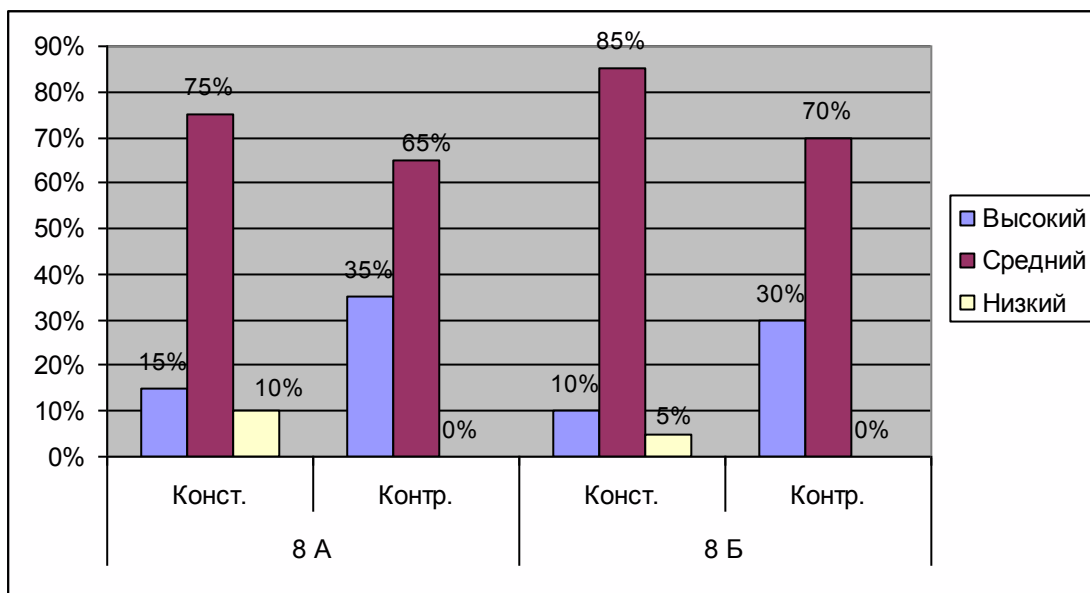


Рис. 5 Сравнительный анализ сформированности знаний о трудовых ресурсах и их влиянии на результаты работы предприятия у 8 классов «А» и «Б» на констатирующем и контрольном этапах

В 8 «Б» на контрольном этапе высокий уровень сформированности знаний 30% учащихся (на констатирующем этапе – 10%), средний – 70% (на констатирующем этапе – 85%), низкий уровень не представлен (на констатирующем этапе – 5%).

Таким образом, как в 7-х, так и в 8-х классах учащиеся демонстрируют более глубокое понимание темы и знание связанных с ней терминов, способны ориентироваться в причинно – следственных связях внутри тематики. Проведенная обучающая работа оказалась эффективной.

## Выводы по второй главе

В рамках практической работы нами были проанализированы особенности преподавания темы «Трудовые ресурсы организации и их влияние на результаты работы предприятия» в рамках школьного курса экономики.

В школе №11 экономика как самостоятельный учебный предмет изучается в рамках курсов: «Обществознание», «Экономика» - в 10-11 классах. В школе ведутся факультативы: «Экономика и право» (10-11 классы), «Введение в экономику» (8 классы), «Прикладная экономика» (7 классы).

Рабочая программа курса «Обществознание» для учащихся 10-11 классов рассчитана на 70 учебных часов из расчёта двух учебных часов в неделю.

На раздел «Экономика» в программе отводится 30 часов. Трудовые ресурсы и их влияние на результаты работы предприятия изучаются в рамках следующих тем: «Фирмы в экономике», «Факторы производства в экономике», «Производительность труда».

Программа «Право и экономика» адресована учащимся 10-х классов, как выбравшим базовый, так и выбравшим профильный уровни обучения. Изучение курса рассчитано на 34 часа учебного времени.

Тематика трудовых ресурсов рассматривается в рамках занятия «Индивидуальное предпринимательство» (1 час) и рассматривается фрагментарно и недостаточно подробно – в силу специфики курса (он в большей степени ориентирован на изучение правового аспекта).

Рабочая программа «Экономика» для 10-11 классов разработана на основе авторской учебной программы Автономова В.С «Экономика» для общеобразовательных школ.

Курс экономики по учебному плану школы рассчитан на 0,5 часа в 10 классе и 0,5 часа в 11 классе.

Курс носит общеобразовательный характер и предназначен для широкой аудитории старшеклассников.

Изучение трудовых ресурсов и их влияния на результаты работы предприятия происходит в рамках следующих тем: «Фирмы, рынки, конкуренция» (1 ч.) и «Рынок труда, безработица и профсоюзы» (1 ч.). В темах рассматриваются общие понятия, но целостного представления о роли трудовых ресурсов в организации не формируется.

В 7-х и 8-х классах изучение экономики происходит в рамках факультативных занятий.

В 8-х классах дети посещают факультатив «Введение в экономику». Объем курса – 34 часа в год (1 час в неделю, 4 часа в месяц). Автор предусматривает возможность при необходимости сокращения до 17 часов с обязательной корректировкой содержания и планирования.

Основные формы проведения занятия: лекции, моделирующие упражнения, мини-проекты, построение графиков, решение задач, деловая игра, экскурсия, защита творческих работ и проектов.

Трудовые ресурсы и их влияние на результаты работы предприятия рассматриваются в рамках блока занятий «Фирма – основной субъект рыночной экономики». Рассматриваются производительность труда и труд как фактор производства.

В 7 классе учащимся предлагается факультатив «Прикладная экономика».

На занятия отводится по 17 часов в год. Трудовые ресурсы и их влияние на результаты работы предприятия рассматриваются в темах: «Бизнес и предпринимательство», «Рынок труда». Представление о влиянии трудовых ресурсов на результаты работы предприятия, как и в других рассмотренных нами программах, недостаточно целостное, рассматриваются отдельные составляющие данной тематики.

Для того, чтобы оценить сформированность представлений учащихся 7 классов о трудовых ресурсах и их влиянии на результаты работы

предприятия, нами был разработан тест достижений. Тест содержит 15 вопросов, отражающих ключевые понятия и компетенции по темам: «Трудовые ресурсы», «Производительность труда, результаты работы предприятия», «Влияние трудовых ресурсов на результаты работы предприятия».

Учащимся предлагается выбрать один из вариантов ответа.

Каждый верный ответ оценивается в 1 балл. Уровень освоения материала оценивается как: низкий (0-5 баллов), средний (6-10 баллов), высокий (11-15 баллов). На констатирующем этапе учащиеся 7 классов демонстрируют преимущественно средний и низкий уровни осведомленности в анализируемой тематике.

У учащихся 7-х и 8-х классов преобладал средний уровень сформированности знаний по теме трудовых ресурсов и их влияния на результаты работы предприятия, в 7 классах в значительной мере был представлен низкий уровень. В 8 – менее выражен, но представлен. Высокий уровень был представлен как в 7, так и в 8 классах – у отдельных детей (в 7 – 1-2 человека, в 8-х 2-3 человека в классе).

Было подготовлено и проведено 3 занятия «Трудовые ресурсы предприятия», «Производительность труда, результаты работы предприятия», «Влияние трудовых ресурсов на результаты работы предприятия». Уроки разрабатывались и проводились с учетом двух условий: соответствие возрастным особенностям учащихся, опора на практику.

По итогам занятий было проведено ретестирование, показавшее положительную динамику. Ни в одном из повторно протестированных классов не был представлен низкий уровень знаний по тематике уроков. Во всех четырех классах преобладал средний уровень знаний, в значительной мере был представлен высокий уровень знаний. Таким образом, проведенная работа была эффективной.

## ЗАКЛЮЧЕНИЕ

В рамках данной работы была рассмотрена тематика трудовых ресурсов и их влияние на результаты работы предприятия. Были обозначены основные термины и определения, обобщены данные научной литературе.

В своей работе мы отталкивались от следующих, основных, понятий:

– Трудовые ресурсы – часть населения страны, которая по физическому развитию, приобретенному образованию, профессионально-квалификационному уровню способна заниматься общественно-полезной деятельностью.

– Производительность труда – это количество продукции, произведенное за единицу времени.

В практической части работы нами была разработана методика преподавания уроков по экономике по тематике «Трудовые ресурсы и их влияние на результаты работы предприятия». В качестве базы исследования нами была выбрана МКОУ СОШ №11 п. Роза г.Коркино Челябинской области.

В школе №11 экономика как самостоятельный учебный предмет изучается в рамках курсов: «Обществознание», «Экономика» - в 10-11 классах. В школе ведутся факультативы: «Экономика и право» (10-11 классы), «Введение в экономику» (8 классы), «Прикладная экономика» (7 классы).

При анализе учебных программ уроков экономики и программ факультативов было выявлено, что отдельные аспекты рассматриваемой нами тематики рассматриваются в рамках смежных тем, но в системе тема трудовых ресурсов и их влияния на результаты работы предприятия не рассматривается. При помощи теста достижений нами были проанализированы знания учащихся 7-х и 8-х классов по теме «Трудовые ресурсы предприятия и их влияние на результаты работы предприятия». У учащихся 7 и 8 классов на констатирующем этапе преобладал средний



уровень сформированности знаний по данной теме, был в значительной мере (в 7 классах) представлен также низкий уровень знаний по данной тематике.

В этой связи нами были составлены уроки (3 урока с темами «Трудовые ресурсы предприятия», «Производительность труда, результаты работы предприятия», «Влияние трудовых ресурсов на результаты работы предприятия»).

Основные принципы, которыми мы руководствовались при составлении уроков: соответствие возрастным возможностям и особенностям детей; опора на практику.

По итогам занятий было проведено ретестирование, показавшее положительную динамику. Ни в одном из повторно протестированных классов не был представлен низкий уровень знаний по тематике уроков. Во всех четырех классах преобладал средний уровень знаний, в значительной мере был представлен высокий уровень знаний. Таким образом, проведенная работа была эффективной.

Таким образом, гипотеза, поставленная в рамках исследования, нашла подтверждение. Цель исследования достигнута, задачи реализованы.

Материалы данной работы могут быть использованы педагогами при проведении учебных занятий и при разработке факультативных курсов.

## СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Анализ эффективности использования трудовых ресурсов предприятия и расходов на оплату труда [Текст] / Под ред. Э.И. Крылова. – М.: Финансы и статистика, 2012. – 164 с.
2. Антонова, Н.В. Психология управления / Н.В. Антонова. – СПб.: ИД ВШЭ, 2013. – 611 с.
3. Барышева, А.В. Производительность труда в развитых капиталистических странах [Текст] / А.В. Барышева. – М.: Наука, 2011. – 167 с.
4. Богатко, А.Н. Основы экономического анализа хозяйствующего субъекта [Текст] / А.Н. Богатко. – М.: Финансы и статистика, 2010. – 208с.
5. Бороненкова, С.А. Управленческий анализ: учеб. пособие[Текст] / С.А. Бороненкова. – М.: Финансы и статистика, 2012. – 384 с.
6. Бубнов, М.А. «Человеческий фактор» становится весомее [Текст] / М.А. Бубнов // Служба кадров. –2008. – №1. –С. 17-21.
7. Бухалков, М.И., Кузьмина, Н.М. Управление занятостью на предприятии[Текст] /М.И. Бухалков, Н.М. Кузьмина. – М.: Экономика и финансы. – 2013. – 241 с.
8. Веснин, В.Р. Управление персоналом. Теория и практика: учебник [Текст] / В.Р. Веснин. - М: ТК Велби, 2009. – 356 с.
9. Вечканов, Г. С. Проблемы трудовых ресурсов в России: социально-экономическое исследование [Текст] / Г. С. Вечканов. – СПб.: Петрополис, 2010. – 96 с.
10. Войтов, А.Г. Эффективность труда и хозяйственной деятельности / А.Г. Войтов. – М.: Дашков и К, 2012. – 242 с.

11. Воронов, А.С. Производительность труда и конкурентоспособность: две стороны одной медали [Текст] / А.С. Воронов // Человек и труд. – 2012. – № 12. – С. 66 – 69.
12. Вотякова, И.В., Левин, С.Е. Анализ эффективности использования трудовых ресурсов предприятия [Текст] / И.В. Вотякова, С.Е. Левин. – Северск: СТИНИЯУ МФИ, 2011. –120 с.
13. Генкин, Б.М. Экономика и социология труда[Текст] / Б.М. Генкин. М.: ЮНИТИ, 2016. –416 с.
14. Гончаренко, В.И. Основы менеджмента[Текст] /В. И. Гончаренко. – М.: Дашков и К, 2009. – 225 с.
15. Горфинкель, В.Я. Экономика предприятия [Текст] / В.Я. Горфинкель. – М.: ЮНИТИ, 2008. – 742 с.
16. Грибов, В.Д., Грузинов, В.П. Экономика предприятия: учебное пособие [Текст] / В.Д. Грибов, В.П. Грузинов. – 3-е изд., перераб. и доп. – М.: Финансы и статистика, 2003. – 336 с.
17. Губанов, С.А. Политика нового этапа: цель и средства [Текст] / С. Губанов // Экономист. – 2016. – № 11. – С. 3 –16.
18. Гутнов, Р.Р. Современная концепция управления человеческими ресурсами [Текст] / Р.Р. Гутнов. – М.: Социум, 2017. – 206 с.
19. Дейнека, А.В. Управление персоналом [Текст] / А.В. Дейнека. – М.: Дашков и К, 2013. – 312 с.
20. Дронкин, К.С. Улучшение использования факторов роста производительности труда [Текст] / К.С. Дронкин // Управление персоналом. – 2012. – №2. – С. 36-39.
21. Егорова, Е.А., Кучмаева, О.В. Экономика труда [Текст] /Е.А. Егорова, О.В. Кучмаева. – М.: Московская финансово-промышленная академия, 2014. – 80 с.

22. Егорова, М.С. Трудовые ресурсы предприятия: оценка потребности и эффективности использования [Текст] / М.С. Егорова// Молодой ученый. – 2015. – №9 (89). – С. 71 – 77.
23. Егоршин, А.П. Управление персоналом [Текст] / А.П. Егоршин. – 2-е изд. –Н.Новгород: НИМБ, 2007. – 328 с.
24. Еленева, Ю.Я., Войтова, В.Н. Проблемы управления производительностью труда на промышленных предприятиях [Текст] /Ю.Я. Еленева, В.Н. Войтова // Российское предпринимательство. – 2013. – №3. – С. 111-116.
25. Ельмеев, В.В. Трудовая парадигма политической экономики [Текст] / В. Ельмеев // Экономист. 2011. – № 11. – С. 52 – 59.
26. Жиделева, В.В. Экономика предприятия: учебное пособие [Текст] / В.В. Жиделева, Ю.Н.Каптейн. – 2-е изд., перераб. и доп.– М.: ИНФРА-М, 2011.– 380 с.
27. Зайцев, Н.А. Экономика промышленного предприятия: учебное пособие [Текст] /Н.А. Зайцев. – М: ИНФРА-М, 2006. – 284 с.
28. Зарабский, А.А., Кулькова,И.А. Экономика социально-трудовой сферы: учеб. пособие[Текст] / А.А. Зарабский, И.А. Кулькова. – Екатеринбург: Изд-во Урал. гос. экон. ун-та, 2003. – 98 с.
29. Злоказов, Ю.И. Управление производительностью труда: нормативный подход [Текст] / Ю.И. Злоказов. – М.: Финансы и статистика, 2014. – 256 с.
30. Золотов, А.В. Философия производительного труда [Текст] /А.В. Золотов. – Н.Новгород: Изд-во ННГУ, 2016. – 160 с.
31. Зотов, В.В. Производительность труда «белых воротничков» [Текст] / В.В. Зотов. – М.: Инфра – М, 2006. – 233 с.
32. Иванова, С.А., Болгодоев, Д.В. Развитие потенциала сотрудников [Текст] /С.А. Иванова, Д.В. Болгодоев. – М.: Альпина Паблишер, 2008. – 366 с.

33. Кантор, В.Е., Райфе, М.Е. Оценка экономической эффективности производства [Текст] / В.Е. Кантор, М.Е. Райфе. –СПб.: БИЭПП, 2009. – 90 с.
34. Кокин, Ю.П. Экономика труда [Текст] / Ю.П. Кокин. – М.: Финансы и статистика, 2014. – 220 с.
35. Комисарова, Т.А. Управление человеческими ресурсами: учебное пособие [Текст] / Т.А. Комисарова. – М.: Дело, 2012. – 338 с.
36. Кормнов, Ю. О повышении конкурентоспособности экономики [Текст] /Ю. Кормнов // Экономист. –2010. – № 8. – С. 13 – 20.
37. Курс экономики: учебник для вузов [Текст]/ Под ред. Б.А. Райзберга. – М.: ИНФРА-М, 2010. – 716 с.
38. Кучина, Е. А. Комплексный подход к повышению производительности труда [Текст]/ Е.А. Кучина // Человек и труд. –2004. – № 10. – С. 84 – 85.
39. Макарова, И.К. Управление человеческими ресурсами [Текст]/ И.К. Макарова. – М.: ЮНИТИ, 2013. – 409 с.
40. Маренков, П.Л., Алимарина, Е.А. Управление трудовыми ресурсами [Текст]/ П.Л. Маренков, Е.А. Алмарина. –Ростов-н/Д.: «Феникс», 2010. –229 с.
41. Маслов, В.И. Стратегическое управление персоналом в условиях эффективной организационной культуры [Текст]/ В. И. Маслов. –М.: Финпресс, 2014. – 317 с.
42. Мельников, О.Н. Новые принципы управления трудовыми ресурсами предприятия [Текст]/ О.Н. Мельников //Российское предпринимательство. – 2011. – № 8 (20). – С. 105-111.
43. Митрофанова, И.А. Экономика предприятия [Текст]/ И.А. Митрофанова. – М.: ИНФРА-М, 2011. – 272 с.
44. Мордовин, С.К. Человеческий потенциал. Принципы и социальные технологии инновационного анализа ситуаций [Текст]/С.К. Мордови. – СПб.: Питер, 2013.– 352 с.

45. Москвин, В.А. Оптимизация затрат труда и карьера в бизнесе / В.А. Москвин. – М.: финансы и статистика, 2011. – 330 с.
46. Новицкий, Н.И. Организация производства на предприятиях: учебно-метод. пособие [Текст]/ Н.И. Новицкий. – М.: Финансы и статистика, 2001. – 125 с.
47. Одегов, Ю.Г. Управление персоналом [Текст]/ Ю.Г. Одегов. – М.: Инфра-М, 2010. – 277 с.
48. Паламарчук, А.С., Паштова, Л.Г. Экономика предприятия [Текст]/ А.С. Паламарчук, Л.Г. Паштова. – М.: Инфра – М, 2012. – 266 с.
49. Петров, А. Ю. Экономический анализ производительности труда [Текст]/ А.Ю. Петров. – М.: Экономистъ, 2009. – 446 с.
50. Петров, М.И. Нормирование труда [Текст]/ М.И. Петров. – М.: Финансы и статистика, 2011. – 96 с.
51. Попов, Л.А. Анализ и моделирование трудовых показателей[Текст]/Л.А. Попов. М.: Финансы и статистика, 1999. – 266 с.
52. Пошерстник, Н.В. Кадры предприятия[Текст]/ Н.В. Пошерстник. –2-е издание. – М.: ТК Велби, 2008. – 280 с.
53. Пугачёв, В.П. Руководство персоналом организации: учебник [Текст]/ В.П. Пугачёв. – М.: Аспект Пресс, 2012. – 309 с.
54. Рогожин, М.Ю. Организация управления персоналом предприятия [Текст]/М.Ю. Рогожин. – М.: ТЦ «Сфера», 2011. – 286 с.
55. Рофе, И.А. Экономика труда: учебное пособие для студентов экономических ВУЗов [Текст]/ И.А. Рофе. – М.: ЮНИТИ, 2010. – 324 с.
56. Сеймуратов, Р.Ю. Стимулирование производительности труда [Текст]/ Р. Ю. Сеймуратов, // Экономист. – 2011. – № 4. – С. 55–58.
57. Семенов, А.С. Производительность труда и перспективы экономического роста [Текст]/ А.С. Семенов // Экономист. – 2015. – №2. – С. 24 – 34.
58. Слезингер, Г.Э. Труд в условиях рыночной экономики [Текст]/ Г.Э. Слезингер. – М.:ИНФРА-М, 1996. – 335 с.

59. Смирнов, С.Л. Практические методы повышения производительности труда [Текст]/ С.Л. Смирнов. – М.: АСТ, 2010. – 166 с.
60. Смирнова, М.В. Практикум по экономике, организации и нормированию труда [Текст]/ М.В. Смирнова. – М.: АСТ, 2014. – 410 с.
61. Совкова, Е.В. Организация труда и ее совершенствование на предприятии [Текст]/ Е.В. Совкова. – М.: Инфра-М, 2016. – 136 с.
62. Сосненко, Л.С. Анализ экономического потенциала действующего предприятия [Текст]/ Л. С. Сосненко. – Экономическая литература, 2005.
63. Струмилин, С.Г. Общественная производительность труда и методы ее измерения [Текст]/ С.Г. Струмилин. – М.: Политиздат, 1967. – 388 с.
64. Теплякова, Т.Ю. Организация труда персонала [Текст]/ Т.Ю. Теплякова. – М.: Академия, 2012. – 227 с.ш
65. Троцкий, М.А. Управление проектами [Текст]/ М.А. Троцкий. – М.: Финансы и статистика, 2011. – 268 с.
66. Удалов А.С., Удалова, Н.А. Трудовая мотивация в современной России: комплексный подход [Текст]/ А.С. Удалов, Н.А. Удалова // Российское предпринимательство. – 2014. – № 9 (255). – С. 42-51.
67. Уколов, Ю.Д. Организация, нормирование и оплата труда на предприятии [Текст]/ Ю. Д. Уколов. – М.: ЮНИТИ, 2012. – 244 с.
68. Френкель, А.А. Прогнозирование производительности труда [Текст]/ А.А. Френкель. – М.: Экономика, 2007. – 330 с.
69. Цыганков, В.В. Трудовой потенциал: условия эффективного использования [Текст]/ В.В. Цыганков // Человек и труд. – № 12. – 2006. – С. 40– 44.

70. Черникова, С.А., Исаков, Ю.А. Трудовые ресурсы как фактор производства [Текст]/ Черникова, С.А., Исаков, Ю.А. //Российское предпринимательство. – 2014. – № 5 (251). – С. 55-62.
71. Чернов, В. А. Управленческий анализ и анализ коммерческой деятельности [Текст] / Под ред. проф. М.И.Баканова. – М.: Финансы и статистика, 2001. – 320 с.
72. Чернышев, В.Н. Человек и персонал в управлении [Текст] / В.Н. Чернышев, А.П. Двинин. – СПб.: Питер, 2000. – 422 с.
73. Шалаева, В.А., Ваховский, В.В. Состояние и прогнозируемые тенденции развития трудовых ресурсов [Текст]/В.А. Шалаева, В.В. Ваховский // Российское предпринимательство. – 2014. – № 16 (262). – С. 76 – 87.
74. Шапиро, С.А. Повышение конкурентоспособности предпринимательских структур с использованием мотивационного механизма[Текст]/ С.А. Шапиро. – М.: Директ-Медика, 2016. – 115 с.
75. Щепкин, А.В. Внутрифирменное управление: модели и методы[Текст]/ А.В. Щепкин. – М.: ИПУ РАН, 2011. – 187 с.
76. Шеремет, А.Д. Теория экономического анализа: учебник для студентов ВУЗов [Текст]/ А.Д. Шеремет. – М.: ИНФРА-М, 2002. – 333 с.
77. Щербаков, А. В. Производительность труда: виды, уровни, измерение [Текст]/ А.В.Щербаков // Человек и труд. – 2014. – № 9. –С. 83 – 86.
78. Экономика предприятия: учебник для студентов ВУЗов [Текст]/Под ред. А.Е. Карлика, М.Л.Шульгальтер. – М.: ИНФРА-М, 2002. – 350 с.
79. Экономика труда и социально-трудовые отношения [Текст]/ под ред. Г.Г. Меликьяна и Р.П. Колосовой. –М.: ЧЕРО, 2006. –186 с.
80. Юркова, Т.И., Юрков, С.В. Экономика предприятия / Т.И. Юркова, С.В. Юрков. – М.: ЮНИТИ, 2010. – 277 с.



81. Язенков, Е.И. Применение различных методик в определении оптимальной численности персонала предприятия [Текст]/ Е.И. Язенков// Российское предпринимательство. – 2012. – № 17 (215). – с. 79 – 84.

82. Яковлева, И.Н. Справочник по финансовой стратегии и тактике[Текст]/ И.Н. Яковлева. – М.: Профессиональное издательство, 2011. – 312 с.

# ПРИЛОЖЕНИЯ

## «Тест достижений»

Тест «Влияние трудовых ресурсов на производительность труда»

1. Трудовые ресурсы организации – это:

- запас трудовых возможностей у людей;
- трудовые возможности людей, работающих сдельно;

**– численный профессионально-квалифицированный состав занятых работников.**

2. Трудоспособный возраст:

- мужчины от 18 до 55 и женщины от 18 до 55;
- **мужчины от 16 до 60 и женщины от 16 до 55**
- мужчины от 16 до 60 и женщины от 16 до 60.

3. Кадры – это:

**– наемные работники, занятые в соответствии со штатным расписанием, а также собственники, занятые в организации и получающие там заработную плату;**

- все работники организации.

4. Персонал:

- **весь личный состав, работающий на предприятии;**
- работники по штатному расписанию;
- работающие по договору гражданско-правового характера.

5. К количественным показателям трудовых ресурсов не относится:

- среднесписочная численность;
- **текущая численность;**
- явочная численность;
- списочная численность.

6. К качественным показателям трудовых ресурсов не относится:

- квалификация работников;
- **явочная численность;**
- профессиональная пригодность;

- дисциплинированность
- ответственность.

7. Производительность труда исчисляется через показатели:

- трудоемкости;
- выработки;
- **оба показателя.**

8. К внешним факторам производительности не относятся:

- внешнеэкономический;
- природные;
- политические;
- **все факторы относятся ко внешним.**

9. К внутренним факторам относятся:

- внешнеэкономический;
- природные;
- политические;
- **стимулирование труда.**

10. К индивидуальным факторам, влияющим на производительность работника, относят:

- квалификация работника;
- его стаж в данной отрасли;
- стаж в этом отдельно взятом коллективе;
- **все три фактора.**

11. К внешним факторам не относят:

- условия труда;
- трудоемкость изготовления продукции;
- система оплаты труда;
- **возраст работника.**

12. Повышению производительности труда способствуют:

- улучшение условия труда;
- укрепление трудовой дисциплины;

– совершенствование специализации и усиление концентрации производства

– **все 3 фактора.**

13. Трудовой потенциал-это:

– все работники предприятия;

– **работники предприятия, эффективность деятельности которых известно.**

14. Рабочая сила – это:

– совокупность всех трудовых ресурсов предприятия;

– **физические и умственные способности человека, которые он использует в процессе трудовой деятельности;**

– весь персонал фирмы.

15. Трудовые ресурсы организации:

– характеризуют ее потенциальную рабочую силу;

– выражаются в численности трудоспособных работников, обладающих совокупностью физических, умственных и духовных способностей, которые вне трудового процесса создания материальных благ и услуг не реализуются;

– **верны оба утверждения.**

Каждый верный ответ оценивается в 1 балл.

**От 0 до 5 баллов** – низкий уровень знаний о влиянии трудовых ресурсов на производительность. Слабая ориентировка в базовых понятиях.

**От 6 до 10 баллов** – средний уровень сформированности знаний и представлений о трудовых ресурсах и их влиянии на производительность труда. Учащиеся ознакомлены с ключевыми понятиями и факторами, оказывающими влияние на производительность труда.

**От 11 до 15 баллов** – высокий уровень знания тематики. Знание ключевых понятий, понимание взаимосвязей между ними.

**Предмет «Экономика»и факультативы по экономике в учебном плане МКОУ СОШ №11**

Образовательная область	Предметы	Факультативные занятия	Итого
Обществознание	<b>10-11 классы</b>		
	Экономика		0,5
	Обществознание		2
		«Право и экономика»	1
	<b>7 «А» и 7 «Б» классы</b>		
	-	Прикладная экономика	0,5
	<b>8 «А» и 8 «Б» классы</b>		
	-	Введение в экономику	1

**Выписка из календарно – тематического планирования по курсу «Обществознание» в 10-11 классах**

№ урока	Раздел, тема	Кол-во часов на тему	Тема урока	Параграф, пункт	Тип урока	Д/З	Дата Проведения урока
1/1	Введение	1	Общество как сложная динамическая система	Стр.5	Вводный урок	Стр.5	
2/1	Человек и экономика	23	Экономика как наука	§ 1, стр.6-9	Урок изучения нового материала	§ 1, стр. 6-9	
3/2			Экономика как хозяйство	§ 1, стр.9-16	Урок изучения нового материала	§, стр. 9-16	
4/3			Экономический рост	§ 2, стр. 17-22	Комбинированный урок	§ 2, стр. 17-22	
5/4			Экономическое развитие	§ 2, стр.22-29	Комбинированный урок	§ 2, стр. 22-29	
6/5			Рыночные отношения в экономике	§ 3, стр.30-35	Урок повторения и обобщения материала	§ 3, стр. 30-35	
7/6			Конкуренция и монополия	§ 3, стр. 35-42	Урок повторения и	§ №, стр. 35-42	

					обобщения материала		
8/7			Фирмы в экономике	§ 4. стр.43-46	Комбинированный урок	§ 4, стр.43-46	
9/8			Факторы производства	§ 4, стр.46-54	Комбинированный урок	§ 4, стр. 46-54	
10/9			Правовые основы предпринимательской деятельности	§ 5, стр.54-57	Комбинированный урок	§ 5, стр.54-57	
11/10			Организационно-правовые основы предпринимательства	§ 5, стр.57-66	Комбинированный урок	§ 5, стр. 57-66	
12/11			Слагаемые успеха в бизнесе	§ 6, стр.67-70	Урок повторения и обобщения материала	§ 6, стр. 67-70	
13/12			Основы менеджмента и маркетинга	§ 6, стр.70-78	Урок повторения и обобщения материала	§ 6, стр.70-78	
14/13			Экономика и государство	§ 7, стр.78-84	Урок изучения	§ 7, стр.78-84	



					нового материала		
15/14			Экономические функции государства	§ 7. стр.84-91	Урок изучения нового материала	§ 7, стр.84-91	
16/15			Финансы в экономике	§ 8, стр.91-96	Итоговый урок (семинар)	§ 8, стр.91-96	
17/16			Инфляция: виды, причины, следствия	§ 8, стр.97-103	Итоговый урок (семинар)	§ 8, стр. 97-103	
18/17			Занятость и безработица	§ 9, стр.103-110	Комбинированный урок	§ 9, стр.103-110	
19/18			Государственная политика в области занятости	§ 9, стр.110-115	Комбинированный урок	§ 9, стр. 110-115	
20/19			Мировая экономика	§ 10, стр.116-123	Урок изучения нового материала	§ 10, стр.116-123	
21/20			Глобальные проблемы экономики	§ 10, стр. 123-127	Урок изучения нового материала	§ 10, стр.123-127	
22/21			Человек в системе экономических отношений	§ 11, стр.128-132	Урок повторения и обобщения материала	§ 11, стр.128-132	
23/22			Производительность труда	§ 11, стр.132-	Урок повторения и	§ 11, стр.132-	

				139	обобщения материала	139	
24/23			Повторительно- обобщающий урок по теме «Человек и экономика»		Контрольный урок		

**Календарно – тематическое планирования по курсу «Экономика  
и право» в 10-11 классах**

Дата проведения	№ урока	Тема	Количество часо
<b>Тема 1. Государственно-правовое регулирование экономики (5 ч.)</b>			
	1-2	Роль права в жизни общества	2
	3	Рыночная экономика как объект воздействия права	1
	4	Государственно-правовой контроль за экономикой	1
	5	Социально-экономические права граждан РФ	1
<b>Тема 2. Юридические формы предпринимательства (7 ч.)</b>			
	6	Понятие предпринимательства	1
	7	Формы предпринимательства	1
	8	Индивидуальное предпринимательство	1
	9	Юридические лица: понятие и виды	1
	10	Виды коммерческих организаций	1
	11	Создание, реорганизация, ликвидация коммерческих организаций	1
	12	Несостоятельность (банкротство) предпринимателей	1
<b>Тема 3. Собственность (10 ч.)</b>			
	13	Законодательство, регулирующее отношения собственности	1
	14	Понятие права собственности	1
	15	Субъекты права собственности	1

	16	Право собственности граждан	1
	17	Право частной собственности юридических лиц	1
	18	Право государственной и муниципальной собственности	1
	19	Право собственности на движимое и недвижимое имущество	1
	20	Право общей собственности	1
	21	Способы (основания) приобретения и прекращения права собственности	1
	22	<b><i>Практическое занятие</i></b>	1
<b>Тема 4. Договоры (6 ч.)</b>			
	23	Понятие договора	1
	24	Виды договора	1
	25	Порядок заключения договоров	1
	26	Способы обеспечения исполнения договоров	1
	27	Гражданско-правовая ответственность за неисполнение договоров	1
	28	<b><i>Практическое занятие</i></b>	1
<b>Тема 5. Ценные бумаги (2 ч.)</b>			
	29	Понятие и виды ценных бумаг	1
	30	Рынок ценных бумаг	1
	31	Практическое занятие	1
	32-34	Защита проектов	3

**Календарно-тематическое планирование по факультативу  
«Введение в экономику»**

№	Тема	Количество часов		
		всего	теоретическая	практическая
1	Экономика и экономическая наука	1	1	
2	Экономические системы	2	1	1
3	Семейная экономика	2	1	1
4	Рынок	2	1	1
5	Фирма	1	1	0
<b>6</b>	<b>Трудовые ресурсы предприятия</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>0</b>
<b>7</b>	<b>Производительность предприятия, результаты работы предприятия</b>	<b>1</b>	<b>0,5</b>	<b>0,5</b>
<b>8</b>	<b>Влияние трудовых ресурсов на результаты работы</b>	<b>1</b>	<b>0,5</b>	<b>0,5</b>
9	Роль государства в экономике	2	1	1
10	ВВП, его структура и динамика	2	1	1
11	Рынок труда и безработица	1	1	0
12	Деньги, банки, инфляция	2	1	1
13	Элементы международной экономики	1	1	0

14	Основные проблемы экономики России	2	1	1
15	Основы экономики	2		2

**Календарно-тематическое планирование по курсу «Прикладная экономика»**

<b>Учебный элемент</b>	<b>Всего</b>	<b>Теоретическая</b>	<b>Практическая</b>
1. Экономика как хозяйство	<b>1</b>	<b>0,5</b>	<b>0,5</b>
2. Фирма (предприятие)	1	1	0
<b>3. Трудовые ресурсы предприятия</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>0</b>
<b>4. Результаты работы предприятия (производительность предприятия)</b>	<b>1</b>	<b>0,5</b>	<b>0,5</b>
<b>5. Влияние трудовых ресурсов на результаты работы предприятия</b>	<b>1</b>	<b>0,5</b>	<b>0,5</b>
6. Инфляция	1	0,5	0,5
7. Безработица	1	0,5	0,5
8. Деньги	1	0,5	0,5
9. Цены	1	1	0
10. Семейная экономика	1	0	1
12. Права потребителя	1	0,5	0,5
13. Банковские услуги	1	0,5	0,5
14. Страховые услуги	1	0,5	0,5
15. Нотариальные и платные медицинские услуги	1	0,5	0,5
16. Налоги	1	0,5	0,5
17. Социальная защита	1	0,5	0,5

населения			
-----------	--	--	--





## Урок №3

Урок «Влияние трудовых ресурсов на результаты работы предприятия» (для 7 «А» и 7 «Б» классов, 8 «А» и 8 «Б» классов).

Цель урока – формирование представления о влиянии трудовых ресурсов на производительность труда организации и о возможностях управления трудовыми ресурсами.

Задачи:

1. образовательные:

– формирование представлений о влиянии трудовых ресурсов на производительность труда;

– формирование представлений об основных направлениях управления трудовыми ресурсами организации.

2. развивающие:

– развитие логического мышления;

– развитие умения работать в коллективе, ответственности за свою часть работы.

3. воспитательные:

– воспитание понимания необходимости правильного выбора профессии;

– воспитание ценностного отношения к труду и к его результатам.

Оборудование: проектор, ноутбук, листы бумаги, трафарет, ножницы, линейки.

Орг. момент

Вводная часть

Итак, на предыдущих занятиях мы с вами рассматривали два важнейших понятия: трудовые ресурсы» и «производительность труда».

Давайте вспомним, что это такое.

Что такое трудовые ресурсы? (ответы детей)

Что такое производительность труда? (ответы детей).

Сегодня мы поговорим о взаимосвязи этих понятий.

Ход урока

Я предлагаю вам разделиться на 4 команды, чтобы количество человек было разным.

Я вам раздаю одинаковые трафареты круга, одинаковые листы, ножницы. Один из вас обводит трафареты, сколько вместится на листе, второй вырезает. Остальные при помощи линей и карандаша или ручки делят круг на 4 части. У вас три минуты.

Когда все готовы, я засекаю время.

Старт!

А теперь посчитаем количество «готовых.» заготовок (поделенных на 4 части).

Заполняем таблицу

№п/п	Название команды	Количество заготовок	Количество человек	Выработка
1.				
2.				
3.				
4.				

Итак, самая большая выработка была у команды.... . Члены этой команды работали наиболее быстро и слаженно. Второе место - ..., третье место..., команда .. – 4 место.

Таким образом, вы видели, что вне зависимости от количества участников, производительность может быть разной. Много зависит от людей, выполняющих работу.

В школьной мастерской Женя может сделать 14 деталей за 3 часа, Саша – за 4 часа, Сережа – за 5 часов, а Данил – за 6 часов. Кто быстрее сделает эту работу: Женя с Данилом или Саша с Сережей? Почему?

$$14/3=4,66 \quad 14/4=3,5 \quad 14/5=2,8 \quad 14/6=2,33$$

$$4,66+2,33=6,99 \quad 3,5+2,8=6,3$$

Таким образом, необходимо грамотно использовать трудовые ресурсы, чтобы производительность труда была выше.

На уровень производительности труда влияет множество факторов, которые можно разделить на две группы: индивидуальные и внешние по отношению к работнику.

К индивидуальным факторам относят:

- квалификация работника;
- его стаж в данной отрасли;
- стаж в этом отдельно взятом коллективе;
- возраст;
- тип темперамента и стиль деятельности и т.д.

К внешним факторам относят:

- условия труда;
- трудоемкость изготовления продукции;
- система оплаты труда;
- система стимулирования труда (например, премии, квартальные выплаты);
- техническая оснащенность производства;
- влияние природных условий;
- изменение структуры производства и т.д.

Теперь применительно к тому заданию, с которого мы начали работу (вырезание по трафарету) давайте подумаем: что можно было улучшить? Можно предлагать даже не совсем реальные в наших условиях варианты.

Например, повлияло бы, если бы работу выполнял человек старше /младше (нет);

- высокой квалификации (нет);
- с большим стажем именно такой работы (да – например, на картонажной фабрике с трафаретами)
- если бы этот человек учился в вашем коллективе (нет);
- темперамент (возможно).

Теперь рассмотрим внешние факторы. Улучшилась бы производительность труда, если:

- улучшились бы условия труда (например, удобные парты, всем хватало места) – да;

- изготовление продукции было бы менее трудоемким (например, не надо было бы круги делить на 4 части) – да;

- система оплаты труда (вам всем бы пообещали пятерку в случае победы) – да;

- система стимулирования труда – за первое место – две пятерки – да;

- техническая оснащенность (ножницы были бы острее, их было бы не 1, а 2-3 или вообще был бы дырокол с таким же диаметром) – да;

- влияние природных условий (в класс не было бы так жарко, стоял бы кондиционер) – да;

- изменение структуры производства – было бы несколько трафаретов, рисовали, вырезали и разделяли на сектора по несколько человек – да.

Итак, трудовыми ресурсами нужно грамотно распоряжаться, чтобы производительность труда была выше.

Обычно в организациях работа ведется в следующих направлениях:

- повышение квалификации кадров;

- внедрение новых технологий;

- улучшение условия труда;

- укрепление трудовой дисциплины;

- совершенствование специализации и усиление концентрации производства

- внедрение трудосберегающих технологий;

- улучшение организации труда, повышение его интенсивности;

- усиление материального стимулирования труда;

- использование соревнования.

В процессе проведения урока дети активно отвечали на вопросы (как в 7, так и в 8 классах), участвовали в групповой работе, рассуждали. Дети выявляли причинно-следственные связи, могли прогнозировать изменение (отсутствие изменений) производительности труда при изменении условий использования трудовых ресурсов.