

Л.С. Мурыгина, А.В. Федосеев

ЭКОНОМИКА И ОРГАНИЗАЦИЯ ТРУДА

***Методические указания по выполнению
самостоятельной работы студентов***

ЧЕЛЯБИНСК

2021

УДК 331.5
ББК 65.242
М 91

Мурыгина Л.С. Экономика и организация труда: методические указания по выполнению самостоятельной работы студентов / Л.С. Мурыгина, А.В. Федосеев. – Челябинск: Изд-во ЗАО «Библиотека А. Миллера», 2021. – 60 с.

Учебное издание соответствует требованиям ФГОС ВО по направлениям подготовки бакалавров и магистров экономического профиля.

Методические указания по выполнению самостоятельной работы студентов по курсу «Экономика и организация труда» содержат рекомендации по организации самостоятельной работы, контрольные вопросы, задания, тесты, кейсы, глоссарий и рекомендуемая литература.

Методические указания предназначены для студентов, обучающихся по направлениям «Менеджмент», «Экономика», «Профессиональное обучение (по отраслям)» и рекомендовано УМК ППИ ЮУрГГПУ для использования преподавателями в учебном процессе.

Рецензенты:

Е.А. Неживенко, д-р экон. наук, проф. ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

И.И. Просвирина, д-р экон. наук, проф. ФГАОУ ВО «ЮУрГУ (НИУ)»

© Мурыгина Л.С., Федосеев А.В., 2021

ОГЛАВЛЕНИЕ

ВВЕДЕНИЕ	4
1. Роль и содержание самостоятельной работы студентов.....	6
2. Требования к организации самостоятельной работы студентов.....	10
3. Методические указания к выполнению реферата	13
4. Методические указания по подготовке доклада	14
5. Методические указания по подготовке к устному опросу	15
6. Методические указания по подготовке к тестированию	16
7. Методические указания по созданию презентации.....	17
8. Кейс-метод и методические указания к его выполнению.....	19
9. Методические указания к выполнению контрольной работы.....	24
10. Контроль самостоятельной работы студентов.....	26
КОНТРОЛЬНЫЕ ВОПРОСЫ ПО ДИСЦИПЛИНЕ.....	29
ЗАДАНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ	33
ТЕСТЫ ПО ДИСЦИПЛИНЕ.....	38
МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ В ПОМОЩЬ СТУДЕНТУ	42
ГЛОССАРИЙ	51
СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ	55

ВВЕДЕНИЕ

Целью методических указаний по самостоятельной работе студентов является определение роли самостоятельной работы студентов в учебном процессе, раскрыть ее виды и формы, обобщить приемы и методы выполнения определенных типов и видов учебных заданий в высших учебных заведениях.

Методические указания разработаны в соответствии с Федеральным законом Российской Федерации «Об образовании» от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ (с изменениями и дополнениями) [8].

Главной задачей самостоятельной работы является развитие общих и профессиональных компетенций, умений приобретать научные знания путем активных поисков, формирование интереса обучающихся к творческому самостоятельному подходу в учебной и практической работе.

Самостоятельная работа студентов (СРС) – планируемая учебная работа студентов, выполняемая в аудиторное и внеаудиторное время по заданию и при методическом руководстве преподавателя, но без его непосредственного участия.

Основная цель самостоятельной работы студентов состоит в овладении знаниями, профессиональными умениями и навыками деятельности по специальности.

Задачами организации самостоятельной работы студентов являются:

- развитие способности работать самостоятельно;
- формирование самостоятельности мышления и принятия решений;
- стимулирование самообразования;
- развитие способности планировать и распределять свое время.

Кроме того, самостоятельная работа направлена на развитие умения обрабатывать и анализировать информацию из разных источников.

Самостоятельная работа складывается из изучения учебной и специальной литературы, как основной, так и дополнительной, нормативного материала, конспектирования источников, подготовки устных и письменных

сообщений, докладов, рефератов, выполнения практических ситуационных заданий.

Предлагаемые методические указания разработаны в помощь студентам, выполняющим самостоятельную работу в процессе изучения дисциплины «Экономика и организация труда».

Дисциплина «Экономика и организация труда» обеспечивает обязательный минимум знаний для будущей профессиональной деятельности. Знания в области данной дисциплины имеют не только теоретическое, но и практическое значение, поскольку они необходимы в подготовке бакалавров, магистров экономического профиля обучения в высших учебных заведениях.

Целью преподавания дисциплины является формирование у студентов теоретических знаний о закономерностях трудовой деятельности людей и ее организации, социально-трудовых отношениях, воспроизводстве трудовых ресурсов и рабочей силы, правовых, организационных и социально-экономических механизмах управления трудом.

Изучение дисциплины базируется на сумме знаний и навыков, получаемых студентами в ходе изучения таких дисциплин как экономика, экономика и социология труда, менеджмент, управление персоналом, экономика предприятия, трудовое право и др.

Настоящее учебное издание предназначено для студентов, обучающихся по направлениям «Менеджмент», «Экономика», «Профессиональное обучение (по отраслям)», а также может использоваться преподавателями в качестве методических рекомендаций в учебном процессе.

1. Роль и содержание самостоятельной работы студентов

Основная задача высшего образования заключается в формировании творческой личности специалиста, способного к саморазвитию, самообразованию, инновационной деятельности. Решение этой задачи вряд ли возможно только путем передачи знаний в готовом виде от преподавателя к студенту. Необходимо перевести студента из пассивного потребителя знаний в активного их творца, умеющего сформулировать проблему, проанализировать пути ее решения, найти оптимальный результат [8].

К современному специалисту общество предъявляет достаточно широкий перечень требований, среди которых немаловажное значение имеет наличие у выпускников определенных способностей и умения самостоятельно добывать знания из различных источников, систематизировать полученную информацию, давать оценку конкретной финансовой ситуации. Формирование такого умения происходит в течение всего периода обучения через участие студентов в практических занятиях, выполнение контрольных заданий и тестов, написание курсовых и выпускных квалификационных работ. При этом самостоятельная работа студентов играет решающую роль в ходе всего учебного процесса.

Самостоятельная работа студентов (СРС) является не просто важной формой образовательного процесса, но и должна стать его основой, что предполагает ориентацию на активные методы овладения знаниями, развитие творческих способностей студентов, переход от поточного к индивидуальному обучению с учетом потребностей и возможностей личности. Речь идет не просто об увеличении числа часов на самостоятельную работу. Усиление роли самостоятельной работы студентов означает принципиальный пересмотр организации учебно-воспитательного процесса в вузе, который должен строиться так, чтобы развивать умение учиться, формировать у студента способности к саморазвитию, творческому применению полученных знаний, способам адаптации к профессиональной деятельности в современном мире.

Самостоятельная работа студентов (СРС) – планируемая учебная, учебно-исследовательская, научно-исследовательская работа студентов, выполняемая во внеаудиторное (аудиторное) время по заданию и при методическом руководстве преподавателя, но без его непосредственного участия. Самостоятельная работа студентов (СРС) не только способствует эффективному усвоению учебной информации, способов осуществления познавательной или профессиональной деятельности, но и воспитанию у обучающихся таких профессионально значимых личностных качеств, как ответственность, инициативность, креативность, трудолюбие [8].

Целями СРС является овладение фундаментальными знаниями, профессиональными умениями и навыками по профилю будущей специальности, опытом творческой, исследовательской деятельности; развитие самостоятельности, ответственности и организованности, творческого подхода к решению проблем учебного и профессионального уровней; формирование способности к саморазвитию; побуждение к научно-исследовательской работе.

Достижение целей позволит придать инновационный характер современному образованию и решить задачи его модернизации [10].

Самостоятельная работа студентов реализуется в разных формах. По выполнению любых видов самостоятельной работы предоставляется возможность получить консультацию преподавателя. Правильная организация СРС дает преподавателю возможность обеспечить изучение наиболее сложных вопросов программы по дисциплине.

Реализация СРС осуществляется в соответствии с рабочей программой учебной дисциплины. Предметно и содержательно СРС определяется государственным образовательным стандартом, действующими учебными планами по образовательным программам различных форм обучения, рабочими программами учебных дисциплин, средствами обеспечения [9].

В учебном процессе высшего учебного заведения выделяют два вида самостоятельной работы: аудиторная и внеаудиторная.

Аудиторная самостоятельная работа по дисциплине выполняется на учебных занятиях под непосредственным руководством преподавателя и по его заданиям.

Основными формами самостоятельной работы студентов с участием преподавателей являются:

- текущие консультации;
- коллоквиум как форма контроля освоения теоретического содержания дисциплин;
- прием и разбор домашних заданий (в часы практических занятий, семинаров);
- выполнение курсовых работ (проектов) в рамках дисциплин (руководство, консультирование и защита курсовых работ (в часы, предусмотренные учебным планом);
- прохождение и оформление результатов практик (руководство и оценка уровня профессиональных умений и навыков);
- выполнение выпускной квалификационной работы (руководство, консультирование и защита выпускных квалификационных работ).

На старших курсах, как правило, основной формой самостоятельной работы является научно-исследовательская работа студентов (НИРС).

При чтении лекционного курса непосредственно в аудитории необходимо контролировать усвоение материала основной массой студентов путем проведения экспресс-опросов по конкретным темам.

Практические занятия целесообразно строить следующим образом:

1. Вводное слово преподавателя (цели занятия, основные вопросы, которые должны быть рассмотрены);
2. Опрос студентов;
3. Решение типовых задач у доски;
4. Самостоятельное решение задач;
5. Разбор типовых ошибок при решении (в конце текущего занятия или в начале следующего).

Для проведения занятий необходимо иметь большой банк заданий и задач для самостоятельного решения, причем эти задания могут быть дифференцированы по степени сложности.

Из различных форм СРС для практических занятий на старших курсах наилучшим образом подходят “деловые игры”. Тематика игры может быть связана с конкретными производственными проблемами или носить прикладной характер, включать задачи ситуационного моделирования по актуальным проблемам и т.д. [4].

Цель деловой игры - в имитационных условиях дать студенту возможность разрабатывать и принимать решения. При проведении семинаров и практических занятий студенты могут выполнять СРС как индивидуально, так и малыми творческими группами (по 3-4 чел.), каждая из которых разрабатывает свой проект (задачу). Выполненный проект (решение проблемной задачи) затем рецензируется каждой группой. Публичное обсуждение и защита своего варианта повышают роль СРС и усиливают стремление к ее качественному выполнению. Данная система организации практических занятий позволяет вводить в задачи научно- исследовательские элементы, упрощать или усложнять задания.

Внеаудиторная самостоятельная работа выполняется студентом по заданию преподавателя, но без его непосредственного участия.

Основными формами самостоятельной работы студентов без участия преподавателей являются:

- формирование и усвоение содержания конспекта лекций на базе рекомендованной лектором учебной литературы, включая информационные образовательные ресурсы (электронные учебники, пособия и др.);
- написание рефератов, эссе, докладов, сообщений;
- подготовка к практическим занятиям (подготовка сообщений, докладов, выполнение заданий, решение задач, выполнение графических работ, схем, выполнение расчетов, перевод и пересказ текстов и др.);

– составление аннотированного списка статей из соответствующих журналов по отраслям знаний (экономических, методических, педагогических и др.);

– выполнение заданий по сбору материала во время практики;

– подготовка презентаций;

– составление глоссария, кроссворда по конкретной теме;

– круглые столы, диспуты, деловые игры;

– анализ деловых ситуаций (кейсов).

Самостоятельная работа реализуется:

1. Непосредственно в процессе аудиторных занятий - на лекциях, практических и семинарских занятиях, при выполнении лабораторных работ.

2. В библиотеке, домашних условиях, на кафедре при выполнении студентом учебных и творческих задач.

Любая самостоятельная работа нуждается в тщательной подготовке, которая включает: выбор и формирование тематики; установление целей самостоятельной работы; определение последовательности действий, операций; подготовку материальной базы; определение критериев оценки работы студентов.

2. Требования к организации самостоятельной работы студентов

Организация и самоорганизация самостоятельной работы – это совместные действия преподавателя и студента, направленные на создание благоприятных условий, необходимых для своевременного и успешного выполнения заданий. Технология организации самостоятельной работы студентов включает использование информационных и материально-технических ресурсов образовательной организации [23].

Материально-техническое и информационно-техническое обеспечение самостоятельной работы студентов включает в себя:

- библиотеку с читальным залом, укомплектованную в соответствии с существующими нормами;
- учебно-методическую базу учебных кабинетов, лабораторий и методического центра;
- компьютерные классы с возможностью работы в Интернет;
- базы практики в соответствии с заключенными договорами;
- учебную и учебно-методическую литературу, разработанную с учетом увеличения доли самостоятельной работы студентов и иные методические материалы.

Перед выполнением студентами внеаудиторной самостоятельной работы преподаватель проводит инструктаж по выполнению задания, который включает цель задания, его содержания, сроки выполнения, ориентировочный объем работы, основные требования к результатам работы, критерии оценки. В процессе инструктажа преподаватель предупреждает студентов о возможных типичных ошибках, встречающихся при выполнении задания. Инструктаж проводится преподавателем за счет объема времени, отведенного на изучение дисциплины, междисциплинарного курса, профессионального модуля.

В процессе выполнения самостоятельной работы студентами рекомендуется руководствоваться учебной, периодической, научно-технической и справочной литературой, содержащейся в библиотеке института, Интернет-ресурсах и пользоваться настоящими методическими указаниями, где указаны учебники и учебные пособия, которыми необходимо пользоваться в учебном процессе [1; 12;15-18; 20; 28].

Приступая к изучению новой учебной дисциплины, студенты должны ознакомиться с нормативными документами, учебной программой, учебной, научной и методической литературой, имеющейся в библиотеке [2; 3; 5; 6; 7; 12-18; 20; 21; 28].

В ходе лекционных занятий вести конспектирование учебного материала. Обращать внимание на категории, формулировки, раскрывающие содержание тех или иных явлений и процессов, научные выводы и практические рекомендации.

Желательно оставить в рабочих конспектах поля, на которых делать пометки из рекомендованной литературы, дополняющие материал прослушанной лекции, а также подчеркивающие особую важность тех или иных теоретических положений.

В ходе подготовки к семинару студенту следует просмотреть материалы лекции, изучить основную и дополнительную литературу, при этом учесть указания преподавателя. Дорабатывать свой конспект лекции, делая в нем соответствующие записи из литературы, рекомендованной преподавателем и предусмотренной учебной программой. Подготовить тезисы для выступлений по всем учебным вопросам, выносимым на семинар. Составить план-конспект своего выступления.

Основная цель проведения семинара заключается в закреплении знаний, полученных в ходе прослушивания лекционного материала. Семинар проводится в форме устного опроса студентов по вопросам семинарских занятий, а также в виде решения практических задач или моделирования практической ситуации.

В ходе семинарского занятия внимательно слушать выступления своих однокурсников. При необходимости задавать им уточняющие вопросы. Принимать активное участие в обсуждении учебных вопросов: выступать с докладами, рефератами, обзорами научных статей, отдельных публикаций периодической печати, касающихся содержания темы семинарского занятия.

При подготовке к зачету повторять пройденный материал в строгом соответствии с учебной программой и примерным перечнем учебных вопросов, выносящихся на зачет. Использовать конспект лекций и рекомендуемую литературу.

Предлагаемый подход к освоению материала усиливает мотивацию к аудиторной и внеаудиторной активности, что обеспечивает необходимый уровень знаний по изучаемым дисциплинам и позволяет повысить готовность студентов к сдаче экзаменов.

3. Методические указания к выполнению реферата

Реферат – краткое письменное изложение материала по определенной теме, выполняется с целью привития студентам навыков самостоятельного поиска и анализа информации, формирования умения подбора и изучения литературных источников, используя при этом дополнительную научную, методическую и периодическую литературу.

Реферат – это самостоятельная учебно-исследовательская работа, где автор раскрывает суть исследуемой проблемы, приводит различные точки зрения, а также собственные взгляды на нее.

Этапы работы над рефератом:

1. Формулирование темы, которая должна быть актуальной по своему значению и интересной по содержанию;
2. Подбор и изучение основных источников по теме;
3. Составление библиографии;
4. Разработка плана реферата;
5. Написание реферата;
6. Публичное выступление по теме реферата на семинарском занятии, студенческой научно- практической конференции.

План реферата должен включать в себя: введение, основной текст и заключение. Во введении аргументируется актуальность выбранной темы, указываются цели и задачи исследования. В нем же можно отразить методику исследования и структуру работы. Основная часть работы предполагает освещение материала в соответствии с планом. Основной текст желательно

разбивать на главы и параграфы. В заключении излагаются основные выводы и рекомендации по теме исследования.

Реферат по структуре должен содержать: титульный лист, оглавление и список использованной литературы. На титульном листе указываются: вуз, факультет, кафедра, учебная дисциплина, тема работы, группа, ФИО студента и руководителя работы, название города, в котором находится учебное заведение, год написания работы. Защита реферата студентом предусматривает доклад по реферату не более 5-7 мин., кроме этого, ответы на вопросы оппонента.

Список литературы и сноски на страницах оформляются в соответствии с действующими ГОСТами. Реферат может содержать приложения в форме схем, таблиц, образцов документов и др. [14].

Все страницы работы, включая оглавление и список литературы, нумеруются по порядку с титульного листа, но на нем цифра не ставится и до последней страницы. Порядковый номер, как правило, проставляется внизу, начиная с цифры 3. Введение, заключение, новые главы, список использованной литературы, приложения должны начинаться с нового листа.

Размер левого поля 30 мм, правого 20 мм, верхнего – 20 мм, нижнего - 20 мм. Шрифт – Times New Roman, размер – 14, межстрочный интервал – 1,5. Фразы, начинающиеся с новой строки, печатаются с абзацным отступом от начала строки - 1,25 см.

4. Методические указания по подготовке доклада

При подготовке доклада студенту необходимо учитывать, что доклад – это вид научно-исследовательской работы, когда ставится проблема, приводятся разные точки зрения, а также вырабатывается аргументированный подход автора к ее решению. Доклад оформляется в виде краткого текста, продолжительность выступления с докладом не должна превышать 7-10 минут.

Тема доклада должна быть согласована с преподавателем и соответствовать теме занятия. Работа студента над докладом включает отработку навыков ораторства и умения организовать и проводить диспут. Студент в ходе работы по презентации доклада, отрабатывает умение самостоятельно обобщить материал и сделать выводы в заключении, четко выполнять установленный регламент своего выступления.

Для подготовки доклада по проблемным вопросам дисциплины студенту необходимо выбрать тему доклада, которые изложены в рабочей учебной программе дисциплины.

Работа над докладом осуществляется в несколько этапов:

1. Подбор и изучение основных источников.
2. Систематизация материала, его обобщение.
3. Разработка структуры доклада:
 - а) формулировка темы, ее актуальности;
 - б) обозначение проблемных вопросов, основных подходов в науке и на практике к их решению;
 - в) гипотеза;
 - г) результаты, полученные автором, их обоснование.
4. Составление доклада.
5. Подготовка к публичному выступлению с докладом и ответам на вопросы аудитории.

Оценивается доклад в определенных баллах в зависимости от раскрытия темы и ответов на вопросы.

5 Методические указания по подготовке к устному опросу

Самостоятельная работа студентов включает подготовку к устному опросу на семинарских занятиях. Для этого студент изучает лекции, основную и дополнительную литературу, публикации, информацию из Интернет-ресурсов.

Тема и вопросы к семинарским занятиям, вопросы для самоконтроля содержатся в рабочей учебной программе и доводятся до студентов заранее. Эффективность подготовки студентов к устному опросу зависит от качества ознакомления с рекомендованной литературой. Для подготовки к устному опросу, блиц-опросу студенту необходимо ознакомиться с материалом, посвященным теме семинара, в учебнике или другой рекомендованной литературе, записях с лекционного занятия, обратить внимание на усвоение основных понятий дисциплины, выявить неясные вопросы и подобрать дополнительную литературу для их освещения, составить тезисы выступления по отдельным проблемным аспектам. В среднем, подготовка к устному опросу по одному семинарскому занятию занимает от 2 до 4 часов в зависимости от сложности темы и особенностей организации студентом своей самостоятельной работы. За участие в устном опросе студент может получить 1-2 балла в зависимости от полноты ответа.

6. Методические указания по подготовке к тестированию

Успешное выполнение тестовых заданий является необходимым условием итоговой положительной оценки в соответствии с рейтинговой системой обучения. Выполнение тестовых заданий предоставляет студентам возможность самостоятельно контролировать уровень своих знаний, обнаруживать пробелы в знаниях и принимать меры по их ликвидации. Форма изложения тестовых заданий позволяет закрепить и восстановить в памяти пройденный материал. Тестовые задания охватывают основные вопросы по дисциплине. Для формирования заданий использована как закрытая, так и открытая форма. У студента есть возможность выбора правильного ответа или нескольких правильных ответов из числа предложенных вариантов. Для выполнения тестовых заданий студенты должны изучить лекционный материал по теме, соответствующие разделы учебников, учебных пособий и других источников.

Контрольный тест выполняется студентами самостоятельно во время семинарских занятий. Студент имеет возможность самостоятельно в режиме обучения готовиться к тестированию. Оценка за тест от 1 до 5 баллов включается в общий балл за работу на семинарских занятиях.

7. Методические указания по созданию презентации

Создание презентации – это вид самостоятельной работы студентов по созданию наглядных информационных слайдов, выполненных с помощью мультимедийной компьютерной программы Microsoft Power Point.

Этот вид работы требует координации навыков студента по сбору, систематизации, переработке информации, оформления ее в виде подборки материалов, кратко отражающих основные вопросы изучаемой темы, в электронном виде. То есть создание материалов-презентаций расширяет методы и средства обработки и представления учебной информации, формирует у студентов навыки работы на компьютере.

Рекомендуется:

- сжатость и краткость изложения, максимальная информативность текста: короткие тезисы, даты, имена, термины — главные моменты опорного конспекта;
- использование коротких слов и предложений, минимум предлогов, наречий, прилагательных;
- использование нумерованных и маркированных списков вместо сплошного текста;
- использование табличного (матричного) формата предъявления материала, который позволяет представить материал в компактной форме и наглядно показать связи между различными понятиями;
- тщательное выравнивание текста, букв, маркеров списков;
- горизонтальное расположение текстовой информации, в т. ч. и в таблицах;

- каждому положению, идее должен быть отведен отдельный абзац текста;
- основную идею абзаца располагать в самом начале — в первой строке абзаца (это связано с тем, что лучше всего запоминаются первая и последняя мысли абзаца).

Не рекомендуется перегружать слайд текстовой информацией; использовать переносы слов; использовать наклонное и вертикальное расположение подписей и текстовых блоков;

Указания к мультимедийной презентации:

- Презентация может быть выполнена в программе Power Point и включать до 20 слайдов.
- Необходимо соблюдать единый стиль оформления.
- Выдерживать логичность представления текстового и визуального материала.
- Выдерживать соответствие содержания презентации выбранной теме.
- Слайды необходимо делать на светлом фоне (см. дизайн), чтобы комфортно воспринимать презентацию с экрана.
- Лучше использовать краткие предложения и не перегружать слайд большим объемом информации.
- На одном слайде не используйте более трех цветов, это делает слайд трудным для восприятия.
- Ключевые мысли отображайте на каждом отдельном слайде.
- Каждый слайд должен иметь заголовок, шрифт заголовка Times New Roman 32.
- Заголовок должен располагаться сверху слайда (посередине). Заголовки должны быть краткими и в одно предложение.
- Шрифт основного текста Times New Roman, размер 20-24. Не смешивайте разные типы шрифтов в одной презентации.

– Фотографии и рисунки должны иметь подпись, которая должна располагаться под рисунком. Рекомендуемое число рисунков и фотографий на одном слайде не больше двух. Если на слайде должны быть текст и рисунок одновременно, то рекомендуется рисунок расположить справа, а текст - слева на слайде.

– Если на слайд помещается фотография исторической личности, ученого, то необходимо дать краткое описание его биографии. Под фотографией необходимо написать годы жизни человека.

– Список источников информации должен быть пронумерован. Наиболее удобным является алфавитное расположение публикаций без разделения на части по видовому признаку (например: книги, статьи). Необходимо указывать все реквизиты используемой литературы: Автор. Заглавие: сведения, относящиеся к заглавию / сведения об авторах. - Место издания: Издательство, Год издания. – Объем в стр.

8. Кейс-метод и методические указания к его выполнению

Кейс-метод или метод конкретных (практических) ситуаций — одна из передовых форм и методик активного (интерактивного) обучения, где студенты и преподаватели участвуют в непосредственном обсуждении и решении реальных управленческих задач [17; 18].

Кейс представляет собой проблемную ситуацию, предлагаемую студентам в качестве задачи для анализа и поиска решения. Обычно кейс содержит схематическое словесное описание ситуации, статистические данные, а также мнения и суждения о ситуациях, которые трудно предсказать или измерить.

Кейсы наглядно демонстрируют, как на практике применяется теоретический материал. Зачастую в кейсах нет ясного решения проблемы и достаточного количества информации, при этом группы студентов представляют свои варианты решения.

Типы кейсов:

- Структурированный (highly structured) кейс, в котором дается минимальное количество дополнительной информации.
- Маленькие наброски (short vignettes) содержащие, как правило, 1-10 страниц текста.
- Большие неструктурированные кейсы (long unstructured cases) объемом до 50 страниц.

Анализ кейса должен осуществляться в определенной последовательности:

1. Выделение проблемы;
2. Поиск фактов по данной проблеме;
3. Рассмотрение альтернативных решений;
4. Выбор обоснованного решения.

При проведении письменного анализа кейса помните, что основное требование, предъявляемое к нему – краткость.

Содержание кейса: каждый конкретный случай (кейс), как правило, отражает положение конкретной компании, состояние определенного управленческого процесса и, самое главное, конкретную проблему, требующую незамедлительного разрешения. Задачи применения кейс-метода: научить студентов проводить проблемно-ситуационный анализ, решая сложные, при этом не всегда структурированные деловые проблемы; помочь в освоении новых теоретических и практических знаний; развивать профессиональные умения, в том числе сформировать установки и конкретное отношение к протекающим в бизнесе внешним и внутренним процессам.

Примеры кейсов:

Кейс 1: Предложен кейс на тему «Чем вызвана текучесть кадров на предприятии?», который необходимо выполнить группой студентов, разбившись по 4-6 чел. и вынести собственные целесообразные решения.

«Порой неграмотно выстроенная система оплаты труда, как бы парадоксально это не звучало, приводит к снижению текучести персонала. Положительного в этом мало, т.к. предприятие в таких случаях покидают талантливые сотрудники, а посредственности накапливаются. Это приводит к падению эффективности работы предприятия. Что конкретно в системе оплаты труда может являться фактором, заставляющим талантливых сотрудников покинуть организацию, и как исправить ситуацию? Разбираем практический пример из деятельности дирекции продаж одного крупного предприятия.

При проведении заседания на одном из крупных предприятий HR-директор отчиталась о существенном снижении текучести среди сотрудников дирекции продаж за последние два года: с 18% до 6%.

Данным результатом было крайне впечатлено и высшее руководство компании, но при этом задавало справедливые вопросы:

1. А почему при снижении текучести кадров производительность труда сотрудников дирекции продаж не растет?

2. Почему не растут продажи сложных и высокомаржинальных продуктов – вроде при снижении текучести средний уровень компетенций сотрудников должен повышаться, и они с большей легкостью должны продавать более сложные продукты?

С ответом на второй вопрос все оказалось просто – существующая формула оплаты труда не учитывала – продает сотрудник более сложный и маржинальный продукт или простой «поточный». Совершенно понятно, что в такой ситуации сотрудники не утруждали себя с продажей более сложных или новых продуктов взамен более простых.

Сложнее оказалось с вопросом производительности труда. Действительно, при снижении текучести производительность труда, как правило, растет. Для того, чтобы первично, на цифрах увидеть ситуацию в деталях, были запрошены следующие сегментированные данные:

- 1) аналитика по текучести в разрезе должностей;

2) аналитика по текучести среди сотрудников, зачисленных в кадровый резерв и HiPo (таланты и высокопродуктивные сотрудники).

Учитывая, что в таком разрезе предприятие на регулярной основе не анализировало результаты по текучести, ушло порядка недели на то, чтобы сформировать данные. Результаты были ошеломляющими: при общем уровне текучести в 6%, текучесть среди сотрудников кадрового резерва и HiPo (High Potential – работники с высоким потенциалом) составила в районе 25%.

В силу того, что такой разрез был в новинку для HR и высшего руководства, никто на этом уровне не смог прокомментировать причины столь высокой на общем уровне текучести среди наиболее ценных сотрудников.

Анализ систем оплаты труда и общение с рядом ведущих специалистов, а также с сотрудниками кадрового резерва и HiPo, позволило идентифицировать коренную причину такой текучести среди данных групп сотрудников: неэффективность системы вознаграждения. Система премирования была построена в ориентации на выполнение планов, которые назначались индивидуально для каждого сотрудника.

«Я знаю, кто из месяца в месяц делает больше и может делать больше – ставлю им план выше, чем у остальных» – поделился своими рассуждениями руководитель одного из секторов – «В других секторах делают также. А что – правильно ведь. Нельзя же сотруднику план ставить ниже, чем он делает и может делать?»

«Я могла бы делать намного больше, чем делаю сейчас, но убедилась в том, что, если я и сделаю больше, и получу в этом месяце большую премию, мне поставят в следующем месяце больший план. Что в итоге, получается: делаю существенно больше других, а получаю в целом такую же премию» - так выразила квинтэссенцию причины одна из высокопродуктивных сотрудниц.

«У нас в компании после последних повышений зарплаты на 20% выше средних по отрасли. Но существующая система оплаты труда приводит к уравниловке. При этом, в силу того, что мы «белая» компания, расставаться с сотрудниками для нас – дорогое занятие, поэтому по инициативе компании с

сотрудниками практически не расстаемся. Понятно, что низкопродуктивные сотрудники в такой ситуации держатся за работу, поэтому у нас сейчас столь низкая текучесть. Но наиболее эффективные и высокопотенциальные сотрудники, напротив, уходят, будучи недовольными условиями уравниловки» - объясняет ситуацию руководитель одного из подразделений».

Кейс-метод учит работать в команде, нацелен на развитие коммуникативных способностей и навыков межличностного взаимодействия в различных условиях. Во время решения групповых кейсов участники активно вовлечены в командную работу — они учатся коллективно выдвигать и обсуждать новые идеи, принимать разные точки зрения, поддерживать командный дух и др. Разбор кейса предполагает коллективную работу, которая может быть организована и построена разными способами. Работа над кейсом способствует формированию самостоятельного и системного мышления, кроме этого данный метод отрицает шаблоны.

Кейс 2: Главный экономист новой авиакомпании предлагает снизить цены на авиабилеты, как для бизнесменов, так и для любителей туризма. Причем он считает, что для бизнесменов это снижение должно быть более существенным, так как они составляют большую часть пассажиров. Согласны ли вы с таким предложением главного экономиста авиакомпании?

Памятка для студентов при работе с проблемной ситуацией (кейс):

Анализа ситуации целесообразно начинать с выявления признаков проблемы;

Корректная постановка проблемы требует ясности, четкости, а главное четкости формулировки;

Успех в решении проблемы зависит от выработки различных способов действий в данной ситуации – альтернатив;

Необходимым условием для принятия окончательного решения является разработка критериев решения проблемы – требований к содержанию альтернатив и их обоснование;

При выборе лучшего решения (альтернативы) нужно опираться как на анализ положительных и отрицательных последствий каждого, так и на анализ необходимых ресурсов для их осуществления;

При составлении программы деятельности нужно ориентироваться на первоначальные цели и реальность ее воплощения.

На данном этапе после презентации решений во время общей дискуссии можно рекомендовать обсудить 4 вопроса:

Почему ситуация выглядит как дилемма?

Кто принимал решения?

Какие варианты решения имели место?

Что надо было делать?

Очень важно не ограничивать время высказываний, дать возможность высказаться каждому, обратить внимание выступающих на конкретные проблемы данного кейса, определить мнение присутствующих на предмет того, чье решение было самым удачным.

9. Методические указания к выполнению контрольной работы

Студенты заочного отделения в процессе изучения дисциплины выполняют предусмотренную учебным планом контрольную работу и сдают данную работу не позднее двух недель до экзамена. При этом необходимо заметить, что предъявляемая на кафедру работа должна являться результатом самостоятельной работы студента.

Согласно учебному плану, студенты заочной формы обучения выполняют домашние контрольные работы в сроки, установленные учебным графиком.

Контрольные задания составляются преподавателем таким образом, чтобы можно было проверить знания основных разделов курса. Контрольная работа разрабатывается в одном или нескольких вариантах (в зависимости от вида работы). Возможны индивидуальные задания каждому студенту. Студент может сам предложить тему контрольной работы, не указанную в перечне, но

связанную с его практической деятельностью, однако тему необходимо обязательно обсудить с преподавателем.

В каждом варианте может содержаться несколько заданий: теоретические вопросы, задачи, практические задания. Распределение вариантов контрольных работ осуществляется преподавателем.

Как правило, работы оцениваются по критерию «зачет» или «незачет». Зачет по контрольной работе ставится в случае, если выполнено не менее 50% заданий, работа выполнена по стандартной или самостоятельно разработанной методике, в освещении вопросов не содержится грубых ошибок, по ходу решения сделаны аргументированные выводы, самостоятельно выполнена графическая часть работы или вся задача.

Если содержание контрольной работы не соответствует установленному варианту, студент не получит зачет. Студент допускается к сдаче зачета или экзамена только при положительной оценке контрольной работы.

Контрольная работа выполняется в печатном виде на листах формата А4. Титульный лист оформляется в соответствии с общими требованиями кафедры. Он содержит название образовательного учреждения, факультета, название кафедры, на которой выполнена работа, название дисциплины по которой написана работа, ФИО студента, номер группы, номер варианта, ФИО преподавателя, название города, в котором находится учебное заведение, год написания данной работы. В конце работы указать литературу, поставить дату выполнения работы и подпись.

Перед решением задачи должны быть полностью приведено ее условие. Решением задач следует сопровождать необходимыми формулами, расчетами и обоснованием [14]. Задачи, в которых даны ответы без расчетов, пояснений и кратких выводов, или если по условиям задания нет конечного результата, будут считаться нерешенными. Контрольные работы студентов регистрируются в специальных журналах на кафедре.

10. Контроль самостоятельной работы студентов

Результативность самостоятельной работы студентов во многом определяется наличием активных методов ее контроля. Существуют следующие виды контроля:

- входной контроль знаний и умений студентов при начале изучения дисциплины;
- текущий контроль, то есть регулярное отслеживание уровня усвоения материала на лекциях, практических и лабораторных занятиях;
- промежуточный контроль по окончании изучения раздела или модуля курса;
- самоконтроль, осуществляемый студентом в процессе изучения дисциплины при подготовке к контрольным мероприятиям;
- итоговый контроль по дисциплине в виде зачета или экзамена.

Текущий контроль проводится преподавателем в процессе проведения всех видов занятий. Промежуточный контроль предназначен для практической комплексной оценки освоения разделов курса, и осуществляется путем подготовки студентами ответов на заданные вопросы. Он проводится регулярно в виде контрольных, практических работ, тестов.

Для проверки эффективности самостоятельной работы студента необходим ее контроль. К основным видам контроля относятся:

- проведение устного опроса;
- проведение письменного опроса;
- проведение смешанной формы контроля.

Устный опрос позволяет оценить знания и кругозор студента, умение логически построить ответ, проявление коммуникативных навыков. Устный опрос ориентирован на оценку знаний. Устный опрос проводится в форме собеседования.

Письменная работа предназначена для проверки выполнения заданий самостоятельной работы, проводится на практических занятиях,

направлена на оценку сформированных умений.

Критериями оценки результатов самостоятельной работы студентов являются:

- уровень освоения учебного материала;
- умение использовать теоретические знания при выполнении практических задач;
- умение активно использовать электронные образовательные ресурсы, находить требующуюся информацию, изучать ее и применять на практике;
- умение ориентироваться в потоке информации, выделять главное; – умение четко сформулировать проблему, предложив ее решение, критически оценить решение и его последствия;
- умение определить, проанализировать альтернативные возможности, варианты действий;
- умение сформулировать собственную позицию, оценку и аргументировать ее.

По итогам устных опросов и проверки письменных работ выставляется оценка по следующей шкале:

- «отлично»: Уровень знаний в объеме, соответствующем программе подготовки, без ошибок. Уровень сформированности компетенций – высокий.
- «хорошо»: Уровень знаний в объеме, соответствующем программе подготовки. Допущено несколько негрубых ошибок. Уровень сформированности компетенций – средний.
- «удовлетворительно»: Минимально допустимый уровень знаний. Допущено много негрубых ошибок. Уровень сформированности компетенций – ниже среднего.
- «неудовлетворительно»: Уровень знаний ниже минимальных требований. Имели место грубые ошибки. Уровень сформированности компетенций – низкий.

Достаточно широко в современной практике высшего образования применяются новые методы контроля. Например, часто рассматривается рейтинговая система обучения, позволяющая студенту и преподавателю выступать в виде активных субъектов образовательной деятельности.

Рейтинговая система обучения предполагает балльное оценивание студентов, т.е. переход от пятибалльной шкалы, где возможно объективно отразить в баллах расширение диапазона оценивания индивидуальных способностей студентов и его результата самостоятельной работы. Существует большой простор для создания блока дифференцированных индивидуальных заданий, каждое из которых имеет свой балл.

В систему рейтинговой оценки включаются дополнительные поощрительные баллы за оригинальность, новизну подходов при выполнении заданий. У студента имеется возможность повысить учебный рейтинг путем участия во внеучебной работе (участие в олимпиадах, конференциях; выполнение индивидуальных творческих заданий, рефератов; участие в работе над научной статьей и др.).

Ведение многобалльной системы оценки позволяет, с одной стороны, отразить в балльном диапазоне индивидуальные особенности студентов, а с другой, объективно оценить в баллах усилия студентов, затраченные на выполнение отдельных видов работ. Разработанная шкала перевода рейтинга по дисциплине в итоговую пятибалльную оценку подсчитывается как преподавателем, так и студентом: 85%- 100% максимальной суммы баллов - оценка «отлично», 70%-84% - оценка «хорошо», 50%-69% - «удовлетворительно», 49% и менее - «неудовлетворительно».

При использовании рейтинговой системы основной акцент делается на организацию активных видов учебной деятельности.

КОНТРОЛЬНЫЕ ВОПРОСЫ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

1. Определите объект и предмет дисциплины «Экономика и организация труда».
2. Назовите цель и основные задачи дисциплины.
3. Дайте характеристику основных методов дисциплины.
4. Определите содержание учебной дисциплины.
5. В чем заключается связь данной науки с другими науками о труде?
6. В чем разница между «трудовыми ресурсами» и «экономически активным населением»?
7. Охарактеризуйте структуру занятости по отраслям и сферам приложения труда.
8. В чем состоят основные положения программы Правительства РФ по вопросам формирования и развития рынка труда?
9. Раскройте содержание рынка труда.
10. В чем назначение Федеральной службы занятости?
11. Каковы инструменты государственной политики на рынке труда?
12. Назовите основные законодательные акты о труде.
13. Охарактеризуйте основные закономерности размещения производительных сил.
14. Назовите важнейшие принципы и факторы размещения производительных сил.
15. В чем, по Вашему мнению, причины различия показателей безработицы? Какой из них наиболее полно отражает ее состояние?
16. Справедлив ли действующий порядок выплаты пособия по безработице и позволяет ли он поддерживать активное физическое состояние человека?
17. Какие факторы и связанные с ними резервы роста производительности труда являются определяющими?

18. Что необходимо предпринять на макро- и микроуровне, чтобы значительно ускорить темпы роста производительности труда?
19. Какие виды разделения труда имеют место на предприятии? Дайте их характеристику.
20. Какие границы характеризуют разделение труда? В чем они состоят?
21. Что понимают под кооперацией труда на предприятии? Как она связана с разделением труда?
22. Какие применяются на предприятии виды производственной кооперации труда?
23. Какие критерии характеризуют рациональные границы кооперации труда?
24. Какие формы организации труда применяются на предприятии? Охарактеризуйте их.
25. Каковы условия создания бригад на предприятии?
26. Какие принципы соблюдаются при формировании бригад в производственных условиях?
27. Дайте определение понятия рабочего места.
28. По каким признакам классифицируют рабочие места? Что понимают под организацией рабочего места?
29. В чем заключается цель организации рабочих мест?
30. Какие задачи решает организация рабочих мест и в чем они состоят?
31. Какие направления организации рабочих мест существуют?
32. Что представляет собой оснащение рабочих мест?
33. В чем заключается обслуживание рабочих мест?
34. Что понимают под планировкой рабочих мест?
35. Какие виды условий труда существуют на предприятии?
36. Какие факторы определяют условия труда?

37. Какая классификация факторов, определяющих условия труда, применяется в практике организации труда?

38. Какие факторы условий труда считаются социально-психологическими?

39. Какие факторы условий труда относят к санитарно-гигиеническим?

40. Какие факторы условий труда относят к эстетическим?

41. В чем заключается понятие и назначение режима труда и отдыха?

42. В чем заключается сущность нормирования труда?

43. Что является объектом нормирования?

44. Какие функции выполняет нормирование труда?

45. Попробуйте определить структуру мотивов трудовой деятельности.

46. Какие функции выполняет заработная плата работников в условиях рыночной экономики?

47. Перечислите основные принципы организации оплаты труда, объясните их взаимосвязь.

48. В чем причина высокой дифференциации заработной платы? Каким образом ее можно уменьшить?

49. Назовите применяемые формы оплаты труда. Перечислите их достоинства и недостатки.

50. Какие виды сдельной системы оплаты труда применяются на предприятии?

51. Перечислите разновидности повременной системы оплаты труда.

52. Почему в развитых странах преимущественное распространение имеет повременная заработная плата?

53. Сформулируйте условия, при которых целесообразно применение сдельной или повременной формы заработной платы.

54. Сравните американскую и японскую системы оплаты труда. Каковы общие черты в этих двух системах?

55. Приемлемы ли элементы американского и японского стимулирования для России?

56. Какова роль профсоюзов в развитых странах и России?

ЗАДАНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

Задание 1.

Заполните таблицу и проведите анализ полученных данных:

Показатели	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Общая численность населения, тыс. чел							
Среднесписочная численность работающих в организациях, тыс. чел							
Численность безработных							
Доля занятых в общей численности населения							
Доля занятых в экономически активном населении							
Уровень экономически активного населения							

Проанализируйте полученные результаты. Как изменился показатель уровня занятости населения в регионе за анализируемый период? Какие факторы могут оказать влияние на изменение данного показателя?

Задание 2.

Имеются следующие данные о численности экономически активного и экономически неактивного населения (тыс. чел.):

Численность населения -262

Наемные работники -920

Лица, работающие на индивидуальной основе -120

Неоплачиваемые работники семейных предприятий -25

Работодатели -15

Члены кооперативов - 150

Лица, не имеющие работу и ищущие ее (ранее работавшие)-145

Лица, впервые ищущие работу-5

Лица младших возрастов -50

- Лица, занятые ведением домашнего хозяйства, уходом за детьми -150
Пенсионеры и инвалиды – 520
Работающие лица пенсионного возраста -30
Работающие лица младше трудоспособного возраста-10
Неработающие лица в трудоспособном возрасте, которым нет необходимости работать -30
Лица, не имеющие работу длительное время, прекратившие поиски, но готовые работать-51
Определить следующие показатели:
1. Численность занятых
 2. Численность безработных
 3. Численность экономически активного населения
 4. Численность экономически неактивного населения
 5. Коэффициент экономической активности
 6. Коэффициент занятости
 7. Коэффициент безработицы

Задание 3.

Проанализируйте ситуацию на рынке труда в регионе. Дайте оценку процессам, происходящим на данном рынке в регионе.

Дать статистический обзор по всем показателям, которые могут отражать ситуацию на рынке труда в области.

Задание 4.

В 2018 г. трудовые ресурсы страны составляли 86 млн. человек, в том числе в трудоспособном возрасте – 81,3 млн. человек, работающие лица старших возрастов и подростков – 4,7 млн. человек. Их них занятые в народном хозяйстве (без занятых в личном подсобном хозяйстве) составляли 69,5 млн. человек; учащиеся – 5,6 млн. человек; военнослужащие – 2,4 млн. человек; незанятые трудоспособные граждане в трудоспособном возрасте – 8,5 млн. человек; в том числе вынуждено незанятые (ищущие работу) – 3,3 млн. человек.

Определить: уровень занятости трудовых ресурсов в народном хозяйстве, а также занятость населения различными видами общественно-полезной деятельности и проанализируйте эффективность распределения трудовых ресурсов по видам занятости.

Задание 5.

Численность занятых в составе экономически активного населения – 85 млн. человек, численность безработных – 15 млн. человек. Месяц спустя из 85 млн. человек, имевших работу, были уволены и ищут работу 0,5 млн. человек, 1 млн.

человек из официально зарегистрированных безработных прекратили поиски работы.

Определить:

А) определить уровень безработицы на начало периода;

б) определить численность занятых, количество безработных и уровень безработицы месяц спустя.

Задание 6.

Перечислите в таблице основные отличительные характеристики профессиональной подготовки и переподготовки работников в России и развитых странах.

Задание 7.

Представить зарубежный опыт деятельности профсоюзов в виде сообщения или доклада, где сделать обзор их деятельности в историческом аспекте, указать их роль, цель и задачи деятельности, представить статистические данные охвата работников профсоюзной деятельностью по странам, сделать выводы целесообразности их деятельности.

Задание 8.

Представить на графике динамику безработицы в России за последние 5 лет.

При выполнении заданий обратите внимание на список литературы, где указаны в помощь студентам нормативные документы, учебные издания, учебно-методические работы и научные статьи, в которых можно почерпнуть полезную информацию по изучаемой дисциплине. Особое внимание уделите учебникам и учебным пособиям [1; 12-13; 14-18; 20; 28], где раскрываются темы по указанным заданиям, кроме этого, обратите внимание на содержание нормативных документов [2-3; 5-8; 21].

Пример самостоятельной работы по теме дисциплины

Тема – Рынок труда

Повторите основные понятия:

- спрос на труд
- предложение труда
- безработица
- занятость населения
- заработная плата
- мотивация труда
- номинальная заработная плата
- реальная заработная плата
- сдельная заработная плата
- повременная заработная плата
- монополия
- монополия
- олигополия
- дуополия

Задание 1:

Составление таблицы сравнительного анализа для изучения особенностей рынка труда в различных рыночных условиях.

Цель: получение знаний по особенностям рынка труда в различных рыночных условиях.

Форма представления задания: таблица.

Контроль качества выполненной работы: проверка таблицы, дискуссия.

Требования к выполнению:

Проведите сравнительную характеристику по уровню заработной платы и числа занятых в различных рыночных условиях. Заполните таблицу, ранжируя

типы рынков труда по характерным для них уровням зарплаты и численности занятых (4 - самый высокий, 1 - самый низкий):

Таблица

Уровень заработной платы и число занятых в экономике

Рыночные условия	Уровень заработной платы	Число занятых
Совершенная конкуренция		
Монополия		
Господство профсоюзов		
Двойная монополия		

Задание 2:

Составление конспекта по особенностям рынка труда в России и по регионам в современных рыночных условиях.

Цель: получение знаний по особенностям рынка труда в России и регионах в современных рыночных условиях.

Форма представления задания: конспект.

Контроль качества выполненной работы: проверка конспекта, дискуссия.

Требования к выполнению:

Опишите рынок труда в современной России. Дайте сравнительную характеристику рынка труда по регионам России. На основе статистических данных представьте характеристику рынка труда Челябинской области. Проанализировать уровень безработицы за последние 3 года в России и Челябинской области, представив динамику на графике.

ТЕСТЫ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

1. Уровень безработицы находится путем соотнесения следующих показателей:
 - а) кол-ва безработных и трудоспособного населения
 - б) кол-ва безработных и экономически активного населения
 - в) кол-ва безработных и трудоспособного населения в трудовом возрасте

2. Безработица, связанная с динамическим характером рынка труда, постоянным переходом работников из состояния занятости в категорию безработных и наоборот:
 - а) сезонная
 - б) структурная
 - в) фрикционная
 - г) циклическая

3. Основные причины возникновения циклической безработицы
 - а) нарушение макроэкономического равновесия
 - б) несовершенство рынка труда
 - в) политика государства
 - г) действия профсоюзов
 - д) нет правильных ответов

4. По определению МОТ безработным является человек, который:
 - а) не работает, но способен работать (готов приступить к работе и активно ищет работу)
 - б) работает
 - в) не работает, не хочет работать

5. Занятыми по западным стандартам не являются:
 - а) студенты дневного отделения
 - б) учащиеся школ старше 16 лет
 - в) работающие по контракту старше 18 лет
 - г) самозанятые

6. По российским стандартам относятся к числу занятых:
 - а) проходящие военную службу
 - б) временно отсутствующие на работе
 - в) писатели
 - г) все ответы верны
 - д) нет правильных ответов

7. Потребность экономики в определенном количестве работников в каждый данный момент времени:

- а) спрос на рабочую силу
- б) предложение рабочей силы
- в) потребность в рабочих местах
- г) вакансии

8. Лица, формально занятые в народном хозяйстве, но которые в связи с сокращением объемов производства или изменением его структуры без ущерба для производства могли бы быть высвобождены:

- а) скрытая безработица
- б) безработные
- в) неучтенная безработица
- г) явная безработица
- д) скрывающаяся безработица

9. Часть населения, по возрастному признаку относящаяся к молодежи:

- а) 16-29
- б) 16-31
- в) 18-30
- г) 18-29

10. Система общественных отношений в согласовании интересов работодателей и наёмной рабочей силы:

- а) рынок труда
- б) коллективный договор
- в) трудовые отношения

11. Не является субъектом рынка:

- а) государство
- б) работодатель
- в) наёмные работники
- г) институты повышающие квалификацию

12. Метод проведения политики занятости, относящийся к прямому воздействию:

- а) фискальная политика
- б) трудовое законодательство
- в) коллективные договоры

13. Метод проведения политики занятости, относящийся к косвенному воздействию:

- а) трудовое законодательство
- б) финансовая политика
- в) фискальная политика

14. Год создания службы занятости РФ:
- а) 1991
 - б) 1993
 - в) 1990
 - г) 1996
15. Условия обеспечения полной занятости населения:
- а) безработица соответствует естественному уровню
 - б) все трудоспособное население занято трудовой деятельностью
 - в) заняты все имеющиеся рабочие места
16. Наемные работники относятся к следующему элементу рынка труда:
- а) субъектам
 - б) объектам
 - в) инфраструктура
 - г) механизм рынка труда
17. Целью государственной политики в области занятости не является (ответ не один):
- а) обеспечение полной, эффективной и свободно избранной занятости
 - б) изучение рынка труда
 - в) достижение международных стандартов в области качества жизни
 - г) социальное страхование безработных
18. Отсутствие достаточного спроса на данный труд в конкретной сфере хозяйственной деятельности обусловлено изменениями как в потребительском спросе, так в технологии производства и формирует:
- а) фрикционную безработицу
 - б) структурную безработицу
 - в) циклическую безработицу
 - г) временную безработицу
19. Период времени, в течение которого претендент на работу ищет ее
- а) продолжительность безработицы
 - б) длина безработицы
 - в) отрезок безработицы
 - г) нет правильного ответа
20. Процесс перемещения людей через границы тех или иных административно-территориальных образований со сменой навсегда или на определенный срок постоянного места жительства, либо с регулярным возвращением к нему
- а) социально-экономическая дестабилизация
 - б) движение рабочей силы

- в) миграция населения
- г) регулирование рынка труда

21. Макроэкономическая политика в области регулирования национального хозяйства определяет цели (ответ не один):

- а) обеспечение занятости населения;
- б) снижение уровня инфляции;
- в) сокращение свободного времени;
- г) сокращение доходов населения.

22. Закон А. Оукена гласит, что отклонение ___ объема выпуска от ___ обратно пропорционально отклонению уровня безработицы от ее ___ уровня.

23. Человек, находящийся в активном поиске работы и состоящий на учёте в органах занятости, является ___ безработным.

24. Безработица, обусловленная несовершенством институтов рынка труда (высокие пособия и т.д.) – это ___ безработица.

25. Безработица, связанная со структурными сдвигами в производстве, изменяющими структуру спроса на рабочую силу, называется ___.

26. Закон ___ описывает отношение между уровнем циклической безработицы и процентным отклонением фактического ВВП от потенциального (введите фамилию ученого с заглавной буквы в именительном падеже).

27. Согласно данному закону, если уровень фактической безработицы на 3% выше уровня естественной безработицы, то отставание фактического ВВП от потенциального будет ___ (введите цифру, соответствующую единственно верному варианту ответа):

- 1) больше 3%;
- 2) меньше 3%;
- 3) равно 3%;
- 4) равно 0.

МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ В ПОМОЩЬ СТУДЕНТУ

Студент может в достаточном объеме усвоить и успешно реализовать конкретные знания, умения и навыки в своей практической деятельности при выполнении следующих условий:

- 1) систематическая работа на учебных занятиях под руководством преподавателя и самостоятельная работа по закреплению полученных знаний и навыков;
- 2) добросовестное выполнение заданий преподавателя на практических занятиях;
- 3) выяснение и уточнение отдельных предпосылок, умозаключений и выводов, содержащихся в учебном курсе;
- 4) сопоставление точек зрения различных авторов по затрагиваемым в учебном курсе проблемам;
- 5) периодическое ознакомление с последними теоретическими и практическими достижениями в области экономики труда;
- 6) проведение собственных научных и практических исследований по актуальным проблемам.

Практические занятия по курсу призваны помочь студентам закрепить знания и достичь более высокого уровня понимания предмета научной дисциплины. Студенты должны усвоить основы экономики труда и основные понятия данной дисциплины на основе выполнения практических заданий (написания реферата, сообщения, эссе, отчета, расчетно-графических работ, решения задач, статистического обзора и др.) на практических занятиях.

Студентам следует обратить особое внимание на труд, рынок труда, его инфраструктуру, статистику занятости, безработных, доходов населения, государственное регулирование и инструменты воздействия на рынок труда, социальную политику государства и др.

Кроме этого, студенты должны знать о мотивации к труду, формах и системах заработной платы, производительности и эффективности труда, роли

и повышении этих показателей. Необходимо изучить зарубежную практику регулирования рынка труда, роли профсоюзов развитых стран, государственные меры борьбы с безработицей, дополнительно прочесть научные статьи по данной теме: [9-11; 19; 23; 24-27; 29-30].

Не менее важной задачей практических занятий является формирование у студентов комплекса необходимых умений и навыков: отбирать необходимый статистический материал; анализировать его; грамотно оформлять результаты исследований, в том числе с использованием графических, статистических, картографических методов и экономических моделей.

Поставленным задачам соответствует структура данного раздела в помощь студенту, которая включает п. «Графические способы изображения статистических данных» и п. «Картографические методы исследования».

Кроме этого, можно воспользоваться практикумом по экономической теории [14], где показано решение экономических задач, в том числе по экономике труда и учебными изданиями, которые указаны в списке литературы [17-18; 28]. Тщательная проработка учебного материала, представленного на практических занятиях, практические задания и их решение помогут сформировать у студентов экономическое мышление и закрепить знания по дисциплине «Экономика и организация труда».

Графические способы изображения статистических данных

Графические методы широко применяются как в научной, так и в учебной литературе. Их достоинством является то, что они дают возможность не только наглядно представить материал, проиллюстрировать цифровые данные, но и проанализировать экономические и социальные процессы, проследить их динамику, выявить тенденции развития.

Способ графиков

Для наглядного изображения применяются зависимости одних факторов от других, динамики изучаемого объекта.

График строится на двух взаимно перпендикулярных осях, название которых выбирается в зависимости от показателей, необходимых для демонстрации. Эти оси образуют координатную сетку.

Для построения кривой, отражающей необходимую информацию, на координатной сетке отмечают точки, соответствующие данным обоим показателям графика, и соединяют их прямыми или плавно переходящими друг в друга линиями.

Если на координатной сетке одновременно изображаются несколько кривых, то их показывают разными по цвету, толщине или нумеруют (рис. 1).

Название и условные обозначения указывают под рисунком.

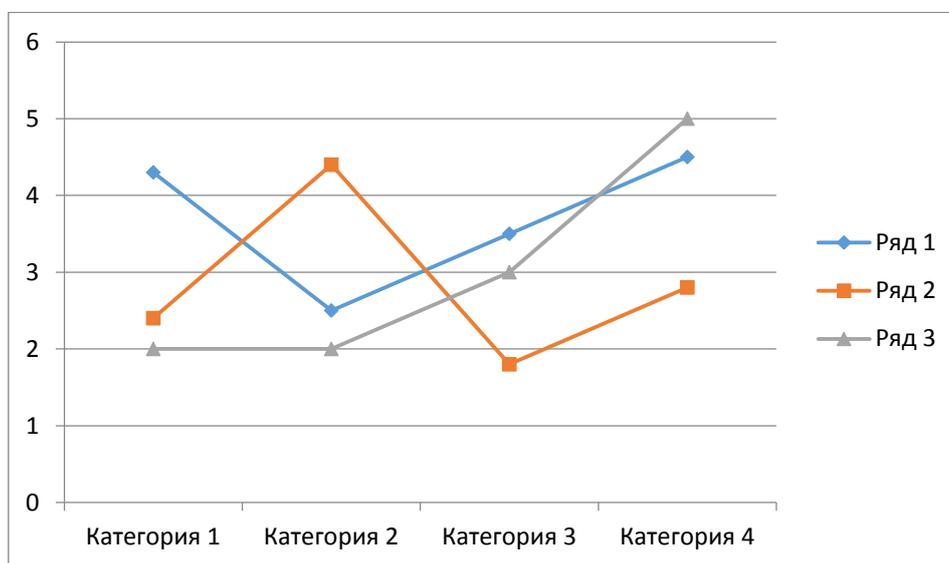


Рис. 1 Динамика показателей эффективности труда

Способ диаграмм

Применяются для наглядного изображения соотношения исследуемых величин (обычно в процентах).

Различают несколько видов диаграмм: столбчатую, секторную, полосовую.

Столбчатая диаграмма (гистограмма)

Строится на двух взаимно перпендикулярных осях, причём горизонтальная ось показывает, наименование показателя, вертикальная его

величину. Столбчатая диаграмма изображается в зависимости от анализируемого материала.

Например, если в одной группе сосредоточено некоторое количество объектов, то столбцы изображают разного цвета, штриховки. Под диаграммой указываются условные обозначения и название диаграммы.

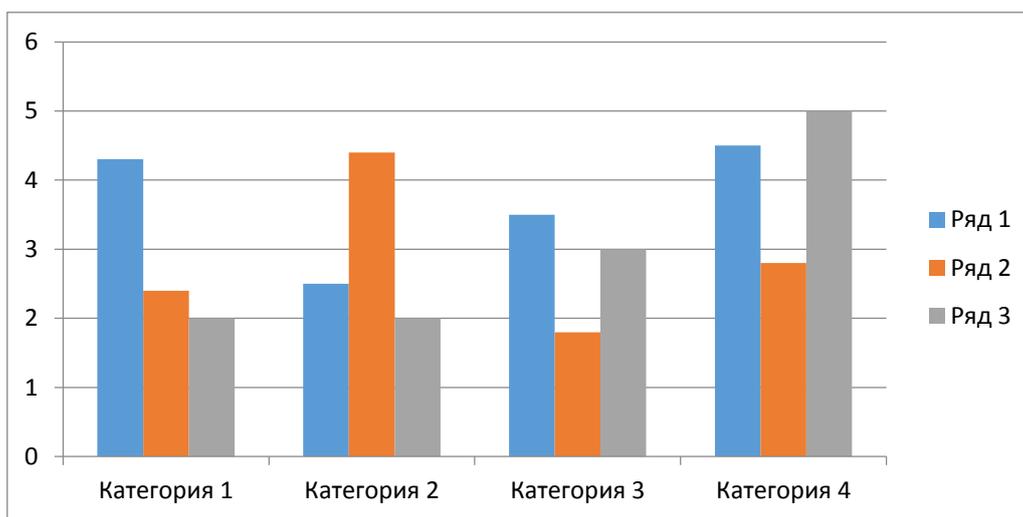


Рис. 2. Категории работников на предприятии

Секторная диаграмма

Позволяет более ясно представить положение какого-либо объекта по определенному показателю относительно других, т. к. отражает его как сектор круга (цилиндра), представляющего собой систему в целом.

Обычно секторная диаграмма изображается в процентах. Если сектор некоторой группы объектов слишком мал для наглядности, то делают сноски или выносят его.

Все условные обозначения и названия указываются под диаграммой.

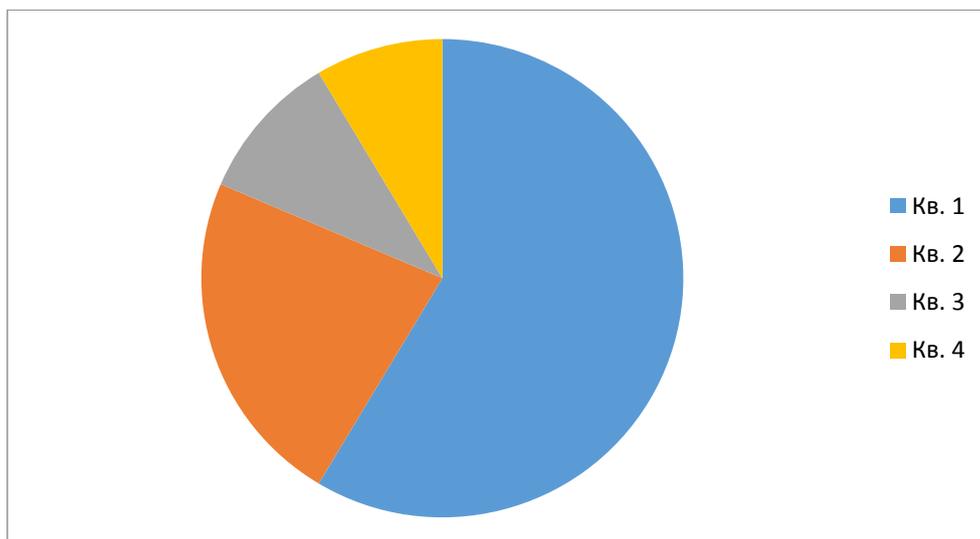


Рис. 3. Доходы населения в процентном соотношении

Полосовая диаграмма (линейчатая)

Диаграмма аналогична как столбчатой (столбцы находятся горизонтальном положении), так и секторной (деление по секторам производится на полосе, длина которой равна сумме величин рассматриваемых объектов).

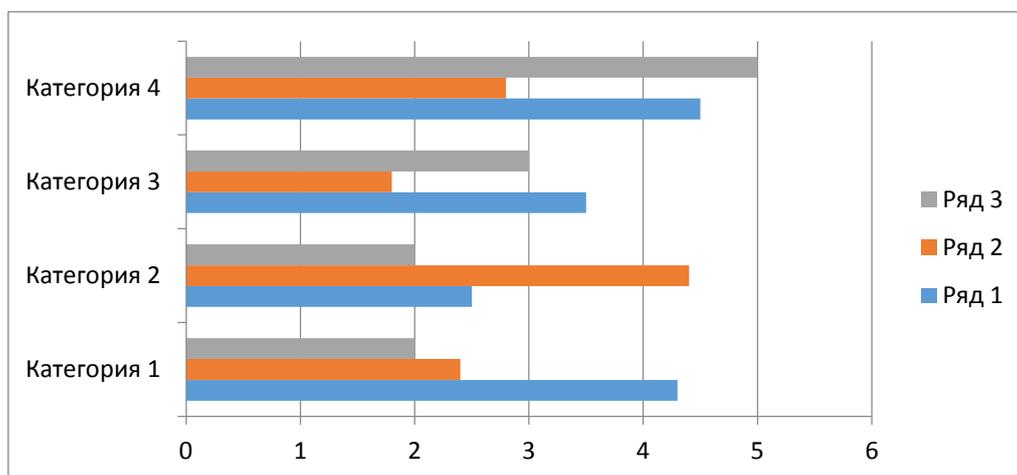


Рис. 4. Отдельные категории экономически активного населения

Картографические методы исследования

Изображение географических объектов, процессов, явлений на карте — одна из важнейших характеристик, используемых при изучении дисциплины. Современная картография располагает такими возможностями, что может

отразить даже самые сложные явления - потенциал, статистические и динамические поля, плотность показателя и т. п.

Карта (географическая) – уменьшенное, измеримое и обобщенное изображение на плоскости поверхности Земли, особый вид географической модели этой поверхности.

Географическая карта - не единственный вид картографического изображения, т.е. не единственный вид моделирования географического пространства или территории.

Однако прочие виды моделирования исходят из классической географической карты; последняя имеет обязательно в своей структуре изображения так называемую картографическую основу.

Значковый способ

Значковый способ употребляется для картирования населенных пунктов, отдельных отраслей, рынков, предприятий и т.п. Эти объекты не покрывают на карте значительных площадей и располагаются на некотором расстоянии друг от друга.

По форме значки могут быть трех видов:

- геометрические — в форме простейших геометрических фигур (квадрат, треугольник, круг и т.п.);
- буквенные - в виде буквы, причем обыкновенно берется первая буква из названия изображаемого объекта;
- символические, или «художественные», т. е. значки, напоминающие по своей форме изображаемый объект.

Способ ареалов

Способ ареалов употребляется для выборочного изображения на карте площади распространения того или иного явления (например, районы с высоким уровнем безработицы или миграции и т.п.).

Такая площадь либо изображается замкнутой линией, либо покрывается краской или штриховкой, обозначается контурными знаками или рисунками.

Точечный способ

Точечный способ заключается в том, что определенное число единиц (10; 100; 1000 и т.п.) изображаемого статистического явления (например, расположения населения и т.п.) принимается за точку одной строго определенной величины и такими одинаковыми по размерам точками заполняется карта в соответствии с размещением этого объекта по территории. Там, где изображаемое явление распространено больше, точки будут расставлены гуще, а где оно менее развито - точек будет меньше.

Линии движения

С помощью линий движения на картах обозначаются направления перемещения каких-либо из экономических явлений: потоков миграции, пассажиропотоков и т.п.

Условными знаками могут служить разного вида стрелки, линии, полосы разного цвета и ширины, вычерченные по направлению движения. Количественные соотношения изображаемого явления обычно показывает ширина полосы, в связи с чем она вычерчивается пропорционально, например, объему объекта (в весовом выражении за год). Цветом выделяют чаще всего качественные различия.

Способ качественного фона

При этом методе размещение на территории того или иного экономического явления показывается на карте красками разных цветов или штриховкой разного рисунка. Данный способ широко применяется при составлении карт населения, рынков, отраслей и др., например, национального состава отдельного района, области.

Важнейшим признаком способа качественного фона, отличающим его от способа ареалов, является то обстоятельство, что он характеризует сплошь всё поле картосхемы, а не выборочно участки, как это имеет место при способе ареалов.

Картодиаграмма

Картодиаграмма – это изображение на географической карте при помощи диаграмм статистических данных, относящихся к какому-либо явлению на определенной территории.

Другими словами, картодиаграмма – это карта с нанесенными на ней границами какого-либо территориального деления (экономический район, область) и с диаграммными фигурами (квадраты, круги, столбики), помещенными внутри соответствующих территориальных единиц.

Картодиаграмма употребляется для изображения абсолютных суммарных величин различных экономических явлений (объем доходов, численность

городского населения и т.д.) в пределах каждого из представленных на карте территориальных делений. Диаграммные фигуры вычерчиваются в определенной масштабности с рассматриваемыми статическими показателями.

Картограмма

Картограмма – это способ картографического изображения, визуально показывающая интенсивность какого-либо показателя в пределах территории на карте (например, плотность населения по регионам).

В отличие от картодиаграммы, которая употребляется для изображения абсолютных экономических показателей, картограмма применяется для относительных показателей, таких, которые показывают среднюю густоту данного признака. Например, плотность населения, площадь территории, процент чего-либо и т.п.

Картограммой считается графическое изображение статистических данных, сведенных по определенному принципу (например, по административному делению), представляющее собой географическую карту, территории, которые окрашены (или заштрихованы) в соответствии с величиной исследуемого показателя.

ГЛОССАРИЙ

Безработица – сложное социально-экономическое явление, когда часть активного населения не может реализовать свои физические и умственные способности при помощи рынка труда.

Бестарифная система – гибкая система оплаты труда, основанная на вкладе конкретного работника в результаты производства, характеризуемая коэффициентами квалификационного уровня (ККУ), которые устанавливаются руководством ответным путем на основе конечных результатов труда работников.

Государственная политика занятости – это совокупность мер государственного воздействия (прямых и косвенных) на социально-экономическое развитие общества и каждого его члена на общегосударственном, региональном и локальном уровнях.

Денежное вознаграждение – оплата труда работников в виде заработной платы и премиальных выплат, зависящая от количества и качества труда.

Деньги – это особый товар, выполняющий функции средства обмена, платежей, изменения стоимости, накопления богатства.

Дисциплина труда – своевременное и надлежащее выполнение правил и обязательств, соблюдение принятых законов и норм трудовой деятельности.

Доплата – денежная сумма, доплачиваемая сверхустановленного норматива тарифных ставок в связи с особыми условиями.

Занятость – характеризует участие населения в трудовой деятельности, включая учебу, службу в армии, ведение домашнего хозяйства, уход за больными и престарелыми.

Заработная плата – это цена рабочей силы, соответствующая стоимости предметов потребления, услуг, которые обеспечивают воспроизводство рабочей силы, удовлетворяя материальные и духовные потребности работников и членов его семьи.

Интенсивность труда – это степень напряженности труда, определяемая затратами физической, умственной и нервной энергии в единицу времени.

Инфраструктура рынка труда – это государственные учреждения, негосударственные структуры содействия занятости, кадровые службы предприятий и фирм, общественные организации и фонды, обеспечивающие наиболее эффективное взаимодействие между спросом и предложением на рынке труда, регулирующие отношения между работодателем и работником по цене рабочей силы, защиту прав работодателей и наемных работников на рынке труда.

Категории персонала – это штатный состав организации, включающий всех работников, выполняющих управленческие, производственные и организационные функции.

Карьера – успешное продвижение в какой-либо области деятельности.

Качество жизни – обобщающая социально-экономическая категория, представляющая собой уровень потребления материальных благ и услуг, удовлетворение духовных потребностей.

Младший обслуживающий персонал – это работники, не участвующие в управлении и производстве продукции, а выполняющие функцию обслуживания.

Мотивация – воздействие на поведение человека для достижения личных, групповых и общественных интересов.

Номинальная заработная плата – сумма денег, полученная работником за единицу рабочего времени с учетом обязательных выплат.

Организация труда в широком смысле — это процесс упорядочения элементов трудовых процессов. В промышленности выделяют следующие основные направления организации труда: разделение и кооперация труда; проектирование трудовых процессов, рабочих мест, систем их обслуживания, режимов труда и отдыха; создание благоприятных санитарно-гигиенических, психологических и социальных условий труда; формирование работоспособных трудовых коллективов (в том числе бригад).

Организация производства направлена на оптимизацию производственных структур, т. е. на формирование состава цехов и участков и обеспечение их эффективного взаимодействия.

Организация управления — вид деятельности, целью которого является создание эффективных структур управления (их называют также организационными структурами).

Персонал – совокупность работников определенных категорий и профессий, занятых производственной деятельностью, направленной на получение прибыли и удовлетворение материальных и духовных потребностей.

Работа – вид и место трудовой деятельности человека.

Работник – лицо, выполняющее работу, работающее на предприятии, организации.

Рабочее время – время, затрачиваемое на выполнение работы, посвященное выполнению прямых служебных обязанностей.

Рабочее место – территория, на которой располагаются средства производства и орудия труда, необходимые для осуществления трудовых функций одним работником определенной профессии.

Рабочие – это работники сферы материального производства, занятые физическим трудом.

Рынок труда – система экономических механизмов, норм и институтов, обеспечивающих воспроизводство рабочей силы и использования труда.

Персонал – личный состав учреждения предприятия, фирмы, выделенный по признаку характера выполняемой работы.

Премия – это материальное поощрение за достижение в какой-либо деятельности.

Работоспособность – это способность человека формировать и поддерживать организм в рабочем состоянии для обеспечения высокой продуктивности труда.

Реальная заработная плата – определяется стоимостью товаров и услуг, которые можно приобрести за номинальную зарплату.

Стимулирование труда – внешнее побуждение, влияющее на поведение человека в сфере труда.

Служащие – лица, выполняющие административно-хозяйственные и управленческие функции.

Тарифная система – это совокупность нормативов, с помощью которых осуществляется регулирование уровня заработной платы рабочих и служащих в зависимости от количественных и качественных параметров трудового процесса (сложности работ, квалификации работников, условий труда, его интенсивности и др.).

Труд – это необходимая и целесообразная деятельность людей или человека, направленная на удовлетворение потребностей, требующая приложения усилий или выполнения работы.

Трудовые ресурсы – экономически активное трудоспособное население, обладающее физическими и духовными способностями, участвующее в трудовой деятельности.

Трудовой потенциал (страны, региона, предприятия) – характеризует возможное количество трудоспособного населения, которыми будет располагать страна, регион, предприятие в недалеком будущем, с учетом физических, психологических и нравственных характеристик, а также общих и специальных знаний и навыков.

Управление персоналом – сознательное, целенаправленное воздействие со стороны субъектов, органов управления на людей, осуществляемое с целью направления их действий и получения желаемых результатов.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Генкин, Б. М. Экономика и социология труда: учебник для вузов / Б.М. Генкин. – М.: Норма, 2019. – 448 с.
2. Гражданский кодекс Российской Федерации: Часть первая – четвертая (в ред. от 26.10.2021). – [Электронный ресурс]: СПС КонсультантПлюс. — Режим доступа: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_5142/ (дата обращения: 01.11.2021).
3. Доклад Росстата «Информация о социально-экономическом положении России» от 03.2021 – [Электронный ресурс]: СПС КонсультантПлюс. — Режим доступа: <https://rosstat.gov.ru/compendium/document/50800> (дата обращения: 01.11.2021).
4. Евплова, Е.В., Корнеев, Д.Н., Федосеев, А.В., Мурыгина, Л.С., Борисенко, Я.М. Проблемы и перспективы экономического образования в России // Азимут научных исследований: Педагогика и психология. – 2018. – Т. 7. - №4 (25). – С. 101-105.
5. Закон Российской Федерации «О занятости населения в Российской Федерации» от 19.04.1991 N 1032-1 (в ред. от 02.07.2021). – [Электронный ресурс]: СПС КонсультантПлюс. — Режим доступа: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_60/ / (дата обращения: 01.11.2021).
6. Конституция Российской Федерации (принята всенародным голосованием 12.12.1993 с изменениями, одобренными в ходе общероссийского голосования 01.07.2020). – [Электронный ресурс]: СПС КонсультантПлюс. — Режим доступа: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_28399/ (дата обращения: 01.11.2021).
7. Трудовой кодекс Российской Федерации (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.09.2021). – [Электронный ресурс]: СПС КонсультантПлюс. — Режим доступа: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34683/ (дата обращения: 01.11.2021).

8. Федеральный закон от 29.12.2012 N 273-ФЗ (ред. от 02.07.2021) "Об образовании в Российской Федерации" (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.09.2021) - СПС КонсультантПлюс. — Режим доступа: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_28399/ (дата обращения: 02.11.2021).

9. Массовизация образования: социологический аспект / Евплова Е.В., Якупов В.Р., Хабибуллин Ф.Х., Федосеев А.В., Мурыгина Л.С. // Балтийский гуманитарный журнал. – 2019. – Т. 8. – № 3 (28). – С. 56-60.

10. Мурыгина, Л.С. Малое инновационное предпринимательство и его значение // Региональная направленность развития национальной экономики, Школа-семинар профессора А.А. Голикова. – Челябинск, 2005. – С. 192-197.

11. Мурыгина, Л.С., Галиулина, Д.Ш. Актуальные проблемы развития малого и среднего бизнеса в России // EUROPEAN RESEARCH: сборник статей победителей IX Международной научно-практической конференции, 2017г. – Пенза: МЦНС «Наука и Просвещение». – 2017. – С.115-117.

12. Мурыгина, Л.С. Мировая экономика [Текст]: учебно-методическое пособие. - Челябинск: Изд.-во ЗАО «Библиотека А. Миллера», 2019. – 103 с.

13. Мурыгина, Л.С. Теория малого предпринимательства в условиях рыночной экономики [Текст]: монография / Л.С. Мурыгина. – Челябинск: Изд-во ЗАО «Библиотека А. Миллера», 2018. – 212 с.

14. Мурыгина, Л.С. Практикум по экономической теории [Текст]: учебное пособие для студентов / Л.С. Мурыгина, А.В. Федосеев. – Челябинск: Изд.-во ЗАО «Библиотека А. Миллера», 2018. – 92 с.

15. Мурыгина, Л.С., Федосеев, А.В. Менеджмент [Текст]: учебное пособие / Л.С. Мурыгина, А.В. Федосеев. – Челябинск: Изд-во ЗАО «Библиотека А. Миллера», 2019. – 117 с.

16. Мурыгина, Л.С. Региональная экономика [Текст]: учебное пособие / Л.С. Мурыгина. - Челябинск: Изд-во ЗАО «Библиотека А. Миллера», 2020. – 124 с.

17. Мурыгина, Л.С., Федосеев, А.В. Экономика труда [Текст]: учебное пособие /Л.С. Мурыгина, А.В. Федосеев. – Челябинск: Изд-во ЗАО «Библиотека А. Миллера», 2020. – 121 с.

18. Мурыгина, Л.С., Федосеев, А.В. Экономика, организация и нормирование труда: учебное пособие / Л.С. Мурыгина, А.В. Федосеев. – Челябинск: Изд-во ЗАО «Библиотека А. Миллера», 2021. – 145 с.

19. Оценка и управление конкурентоспособностью промышленного предприятия с использованием механизма аутсорсинга / П.Г. Рябчук, А.В. Федосеев, Л.С. Мурыгина, А.И. Тюнин // Вестник Алтайской академии экономики и права. – 2021. – № 9 (часть 2) – С. 180-185.

20. Одегов Ю.Г. Экономика труда: учебник / Одегов Ю.Г., Руденко Г.Г. — Москва: Волтерс Клувер, 2011. — 800 с. — Текст: электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS: [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/16813.html> (дата обращения: 01.11.2021).

21. Официальный сайт Росстата. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://www.gks.ru/free_doc/.

22. Развитие учения о предпринимательстве / Мурыгина Л.С. // Вестник Челябинского государственного университета. – 2005. – Т.8. - № 1 – С. 19-24.

23. Технологии эффективного найма: система отбора высококлассных сотрудников / Евплова Е.В., Федосеев А.В., Мурыгина Л.С., Якупов В.Р., Хабибуллин Ф.Х. // Азимут научных исследований: экономика и управление. – 2019. – Т. 8. – № 4 (29). – С. 375-378.

24. Федосеев, А.В. Государственно-частное партнерство как фактор развития производственной инфраструктуры / Федосеев А.В., Ерашкин Е.А. // Национальные интересы: приоритеты и безопасность. 2012. Т. 8. № 39 (180). С. 15-20.

25. Федосеев, А.В. Интеграция промышленных предприятий: исследование и оценка эффективности [Текст]: монография / А.В. Федосеев. – Челябинск: Изд-во ЗАО «Библиотека А. Миллера», 2018. – 160 с.

26. Федосеев, А.В. Исследование и оценка эффективности интеграции промышленных предприятий: диссертация на соискание ученой степени кандидата экономических наук: 08.00.05 / Южно-Уральский государственный университет. – Челябинск, 2009. – 140 с.

27. Федосеев, А.В. Проектирование комплексной системы защиты информации // Сборник: НАУКА ЮУрГУ. Материалы 63-й научной конференции. Сер. "Секции экономики, управления и права" Министерство образования и науки Российской Федерации, Южно-Уральский государственный университет. 2011. – С. 197-200.

28. Федосеев, А.В. Экономика и организация производства [Текст]: учебное пособие / А.В. Федосеев – Челябинск: Изд-во ЗАО «Библиотека А. Миллера», 2020. – 100 с.

29. Федосеев, А.В. Готовность педагога к воспитательной работе в процессе учебной деятельности / А.В. Федосеев, Л.С. Мурыгина // Вестник ЮУрГГПУ (ранее Вестник ЧГПУ) – 2020. – № 3(156). – С. 217-236.

30. Экономическая оценка эффективности использования ресурсов (на примере СПК «Коелгинское») / Я М. Борисенко, А.В. Федосеев, Л.С. Мурыгина // Экономика и предпринимательство. – 2018. – № 1 (90). – С. 1252-1255.

Учебное издание

Лариса Сергеевна Мурыгина

Андрей Васильевич Федосеев

ЭКОНОМИКА И ОРГАНИЗАЦИЯ ТРУДА

***Методические указания по выполнению
самостоятельной работы студентов***

Изд-во ЗАО «Библиотека А. Миллера»
454091, г. Челябинск, ул. Свободы, 159

Подписано к печати 08.11.2021.
Формат 60x84/16 Объем 6,4 уч.-изд. л.
Тираж 100 экз. Бумага офсетная
Заказ № 487

Отпечатано в типографии
ЮУрГГПУ
454080, г. Челябинск, пр. Ленина, 69

Сведения об авторах:

Л.С. Мурыгина – кандидат экономических наук, доцент кафедры экономики, управления и права ФГБОУ ВО «ЮУрГГПУ», автор 88 научных и учебно-методических работ, занимается научными исследованиями в сфере экономики труда и бизнеса, ряд статей изданы за рубежом.

А.В. Федосеев – кандидат экономических наук, доцент кафедры экономики, управления и права ФГБОУ ВО «ЮУрГГПУ», автор 54 научных и учебно-методических работ, занимается научными разработками в сфере управления трудом, ряд статей изданы за рубежом.