

**Федеральное государственное бюджетное образовательное
учреждение высшего образования
«РОССИЙСКАЯ АКАДЕМИЯ НАРОДНОГО ХОЗЯЙСТВА И
ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ ПРИ ПРЕЗИДЕНТЕ РОССИЙСКОЙ
ФЕДЕРАЦИИ»**

Алтайский филиал

УТВЕРЖДЕНО

Решением Ученого совета

Алтайского филиала РАНХиГС

Протокол от «30» апреля 2020 г. №8

ОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ПРОГРАММА ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ

Экономика здравоохранения

(наименование образовательной программы)

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Б1.В.ДВ.06.02 Экономика труда в здравоохранении

(код и наименование РПД)

магистратура

(уровень образования)

38.04.01 Экономика

(код, наименование направления подготовки/специальности)

заочная

(форма (формы) обучения)

Год набора – 2021

Барнаул, 2020 г.

Автор–составитель:

к.э.н., доцент, заведующий кафедрой экономики и финансов Н.А. Торгашова

СОДЕРЖАНИЕ

1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы	4
2. Объем и место дисциплины в структуре образовательной программы	5
3. Содержание и структура дисциплины	5
4. Материалы текущего контроля успеваемости обучающихся и оценочные материалы промежуточной аттестации по дисциплине	8
5. Методические материалы для освоения дисциплины	24
6. Учебная литература и ресурсы информационно-телекоммуникационной сети "Интернет"	26
6.1. Основная литература	26
6.2. Дополнительная литература	27
6.3. Нормативные правовые документы и иная правовая информация	27
6.4. Интернет-ресурсы	27
6.5. Иные источники	27
7. Материально-техническая база, информационные технологии, программное обеспечение и информационные справочные системы	28

1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю), соотнесенных с планируемыми результатами освоения программы

1.1 Дисциплина Б1.В.ДВ.06.02 Экономика труда в здравоохранении обеспечивает овладение следующими компетенциями:

Код компетенции	Наименование компетенции	Код компонента компетенции	Наименование компонента компетенции
УК – 3	Способен организовывать и руководить работой команд, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели	УК – 3.2	Способен руководить работой команд при реализации командной стратегии для достижения поставленной цели, четко распределяя функционал в проекте и мотивируя каждого из участников команды на ее достижение
ПКс – 2	Способен оценивать эффективность использования ресурсов в сфере здравоохранения	ПКс – 2.2	Способен проводить экономический анализ эффективности использования ресурсов, в том числе трудовых
ПКс – 3	Способен планировать штатную структуру проекта в сфере здравоохранения	ПКс – 3.2	Способен планировать штатную структуру, необходимую для реализации разработанного проекта

1.1. В результате освоения дисциплины у студентов должны быть сформированы:

ОТФ/ТФ (при наличии профстандарта)/ трудовые или профессиональные действия	Код компонента компетенции	Результаты обучения
Разработка и реализация маркетинговых программ с использованием инструментов	ПКс – 3.2	на уровне знаний: Знание принципов планирования штатного персонала, основ построения организационных структур и формирования коммуникационных структур на их основе, принципы мотивации персонала к достижению целей организации

ОТФ/ТФ (при наличии профстандарта)/ трудовые или профессиональные действия	Код компонента компетенции	Результаты обучения
комплекса маркетинга/ Разработка, внедрение и совершенствование маркетинговых коммуникаций в организации (частично)		на уровне умений: Умеет строить функциональное распределение полномочий между сотрудниками и членами команды
Реализация инвестиционного проекта/ Управление эффективностью инвестиционного проекта (частично)	ПКс – 2.2	<p>на уровне знаний: Знание структуры и состава планов хозяйствующих субъектов</p> <p>Знание основных типовых методик расчета экономических и социально-экономических показателей деятельности медицинской организации</p> <p>на уровне умений: Умение оценивать полученные в ходе расчета значения экономических и социально-экономических показателей</p> <p>на уровне навыков: Владеет навыками расчета основных экономических показателей, характеризующих эффективность использования трудовых ресурсов</p>

2. Объем и место дисциплины в структуре ОП ВО

Общий объем дисциплины 3 зачетные единицы (108 ак. часов, 144 астроном. часа). В том числе: контактная работа с преподавателем 16ч. (6ч. лекций, 10ч. практических занятий, самостоятельная работа – 92 ч.) В качестве формы контроля предусмотрен зачет. Дисциплина изучается на втором курсе обучения.

Дисциплина Б1.В.ДВ.06.02 Экономика труда в здравоохранении является дисциплиной по выбору наряду с дисциплиной Б1.В.ДВ.06.01 Организация оплаты труда в медицинских организациях.

Дисциплина реализуется после дисциплин:

Б1.В.03 Управление конфликтами

Б1.Б.01 Микроэкономика

Б1.В.02 Экономика здравоохранения

3. Содержание и структура дисциплины

Заочная форма обучения

№ п/п	Наименование тем и/или разделов	Объем дисциплины (модуля), час.					Форма текущего контроля успеваемости*, промежуточной аттестации**	
		Всего	Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий					СР
			Л/ ДОТ	ЛР/ ДОТ	ПЗ/ ДОТ	КСР		
Тема 1	Понятие	15	1		1		11	О, ДП

№ п/п	Наименование тем	Объем дисциплины (модуля), час.						Форма текущего контроля успеваемости*, промежуточной аттестации**
	экономики труда и ее место в системе наук							
Тема 2	Эволюция представлений о труде в истории экономической мысли	14			1		12	ТЗ, О
Тема 3	Механизм и структура рынка труда	14,5	0,5		1		11	О, Т
Тема 4	Занятость и безработица на рынке труда в сфере здравоохранения	14,5	0,5		1		12	ТЗ, Т
Тема 5	Регулирование сферы труда и занятости в медицине	15	1		1		11	ТЗ, ДП, Т
Тема 6	Разделение и кооперация труда в медицинских учреждениях. Производительность труда.	15	1		1		12	ТЗ, О
Тема 7	Стимулирование и оплата труда в медицинских учреждениях	16	1		2		11	ТЗ, О
Тема 8	Оценка трудовой деятельности в медицине. Методы оценки и аттестация персонала	14	1		2		12	КР
Промежуточная аттестация								
Всего:		108	6		10		92	

Используемые сокращения:

Л – занятия лекционного типа (лекции и иные учебные занятия, предусматривающие преимущественную передачу учебной информации педагогическими работниками организации и (или) лицами, привлекаемыми организацией к реализации образовательных программ на иных условиях, обучающимся)¹;

ЛР – лабораторные работы (вид занятий семинарского типа)²;

¹ Абзац 2 пункта 31 Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по образовательным программам высшего образования - программам бакалавриата, программам специалитета, программам магистратуры, утвержденного приказом Минобрнауки России от 05 апреля 2017 г. № 301 (ред. от 17.08.2020) (зарегистрирован Минюстом России 14 июля 2017г., регистрационный № 47415)

² См. абзац 2 пункта 31 Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по образовательным программам высшего образования - программам бакалавриата, программам специалитета, программам магистратуры, утвержденного приказом Минобрнауки России от 05 апреля 2017 г. № 301 (ред.

ПЗ – практические занятия (виды занятия семинарского типа за исключением лабораторных работ)³;

КСР – индивидуальная работа обучающихся с педагогическими работниками организации и (или) лицами, привлекаемыми организацией к реализации образовательных программ на иных условиях (в том числе индивидуальные консультации)⁴;

ДОТ – занятия, проводимые с применением дистанционных образовательных технологий, в том числе с применением виртуальных аналогов профессиональной деятельности.

СР – самостоятельная работа, осуществляемая без участия педагогических работников организации и (или) лиц, привлекаемых организацией к реализации образовательных программ на иных условиях.

* формы текущего контроля успеваемости: типовые задания (ТЗ), контрольные работы (КР), опрос (О), тест (Т), доклад-презентация (ДП)

Содержание дисциплины

№ п/п	Наименование тем (разделов)	Содержание тем (разделов)
1	Понятие экономики труда и ее место в системе наук	1. Предмет экономики труда. 2. Законы и методы экономики труда. 3. Место экономики труда в системе общественных наук.
2	Эволюция представлений о труде в истории экономической мысли	1. Понятие рабочей силы и теория прибавочной стоимости К. Маркса 2. Труд как фактор производства в неоклассической экономической теории. 3. Институциональный подход в экономике труда. 4. Теория человеческого капитала и инвестиции в человеческий капитал. 5. Российские исследования в области экономики труда.
3	Механизм и структура рынка труда	1. Субъекты отношений на рынке труда: работодатели, наемные работники, профсоюзы, государство. 2. Инфраструктура рынка труда. 3. Классификация и сегментирование рынка труда. 4. Модели рынка труда.
4	Занятость и безработица на рынке труда	1. Понятие и виды безработицы. Причины безработицы. 2. Методы измерения уровня безработицы. Понятие естественного уровня безработицы. 3. Взаимосвязь безработицы и основных финансовых показателей деятельности государства. Кривая А. Филлипса, закон А. Оукена.
5	Регулирование	1. Саморегулирование рынка труда.

от 17.08.2020) (зарегистрирован Минюстом России 14 июля 2017г., регистрационный № 47415)

³ См. абзац 2 пункта 31 Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по образовательным программам высшего образования - программам бакалавриата, программам специалитета, программам магистратуры, утвержденного приказом Минобрнауки России от 05 апреля 2017 г. № 301 (ред. от 17.08.2020) (зарегистрирован Минюстом России 14 июля 2017г., регистрационный № 47415)

⁴ Абзац 2 пункта 31 Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по образовательным программам высшего образования - программам бакалавриата, программам специалитета, программам магистратуры, утвержденного приказом Минобрнауки России от 05 апреля 2017 г. № 301 (ред. от 17.08.2020) (зарегистрирован Минюстом России 14 июля 2017г., регистрационный № 47415)

№ п/п	Наименование тем сферы труда и занятости (разделов)	Содержание тем (дополнение)
		2. Занятость как фактор формирования доходов бюджета. 3. Безработица как фактор, определяющий размеры расходов бюджета государства. 4. Прямое регулирование сферы труда и занятости. 5. Косвенное регулирование сферы труда и занятости.
6	Разделение и кооперация труда. Производительность труда.	1. Понятие разделения труда, его влияние на экономические результаты деятельности хозяйствующих субъектов. 2. Виды и формы разделения труда на предприятиях. 3. Понятие и виды кооперации труда. Взаимосвязь кооперации и разделения труда. 4. Понятие и виды производительности труда. 5. Методы измерения уровня и динамики производительности труда, показатели производительности труда. 6. Взаимосвязь производительности труда и финансовых показателей деятельности организации.
7	Стимулирование и оплата труда	1. Понятие стимулирования труда. 2. Комплексный подход к материальному стимулированию персонала. Финансовые аспекты стимулирования труда. 3. Функции заработной платы. 4. Формы и системы оплаты труда, условиях их применения. 5. Дифференциация трудовых доходов.
8	Оценка трудовой деятельности. Методы оценки и аттестация персонала	1. Понятие и эффективная оценка персонала 2. Классификация оценки. Показатели оценки. 3. Понятие аттестации 4. Методы оценки персонала 5. Элементы аттестации 6. Аттестация и финансовое вознаграждение сотрудника.

4. Материалы текущего контроля успеваемости обучающихся и оценочные материалы промежуточной аттестации по дисциплине

В ходе реализации дисциплины Б1.В.ДВ.06.02 Экономика труда в здравоохранении используются следующие методы текущего контроля успеваемости обучающихся:

Тема и/или раздел	Методы текущего контроля успеваемости
Тема 1	Устно
Тема 2	Устно
Тема 3	Устно
Тема 4	Компьютерное тестирование, Письменно, Устно
Тема 5	Компьютерное тестирование, Письменно, Устно
Тема 6	Письменно, Устно
Тема 7	Письменно, Устно
Тема 8	Устно

Зачет проводится с применением следующих методов (средств):

Зачет проводится в устной форме. На зачете обучающиеся самостоятельно готовят ответы на вопросы билета промежуточной аттестации по дисциплине. Одновременно присутствуют на промежуточной аттестации не более 8 человек (подготовка ответа, ответ преподавателю). Обучающийся при входе в аудиторию при себе имеет только письменные принадлежности (ручку или карандаш). Бумагу, необходимую для подготовки, выдает преподаватель. Обучающийся берет билет, ему предоставляется 30 минут для подготовки устного ответа на вопросы билета.

Оценка знаний обучающегося носит комплексный характер и определяется:

–ответом на зачете;

–учебными достижениями в семестровый период.

Выполнение всех заданий текущего контроля является желательным для всех обучающихся.

Оценка знаний обучающегося является балльной («отлично»/ «хорошо» / «удовлетворительно» / «неудовлетворительно»)

Материалы текущего контроля успеваемости обучающихся

Типовое задание 1

Тема «Понятие экономики труда и ее место в системе наук»

Вопросы для опроса

- 1.Что вкладывается в понятие «труд» и в нем сущность данной экономической категории?
- 2.Роль труда в развитии человека и общества.
- 3.Что общего и каковы различия между трудом и трудовой деятельностью?
- 4.Назовите основные компоненты труда.
- 5.Охарактеризуйте методы управления экономикой и общественным трудом. Какие государственные органы занимаются управлением трудом в обществе?
- 6.В чем заключается формирование метода экономики труда?
- 7.Какие Вы знаете аспекты «горизонтальной» интеграции труда?

Темы докладов-презентаций

1. Труд в системе экономических ресурсов.
2. Методы исследования проблем экономики труда.
3. Место экономики труда в системе экономических наук.
4. Приоритетный вид профессионального обучения работников в России в условиях структурной перестройки экономики.

Типовое задание 2

Тема « Эволюция представлений о труде в истории экономической мысли»

Вопросы к опросу:

1. Эволюция понятий о труде.
2. Понятие и основные характеристики трудового потенциала.
3. Назовите два подхода к пониманию социально-экономической сущности труда. Функции труда в обществе.
4. Понятия «характер труда» и «содержание труда», их связь с понятием «отчуждение труда»
5. Какое определение предмета экономики труда характерно для зарубежной науки?
6. Основные подходы к определению предмета экономики труда в отечественной науке.

Интерактивный опрос игра:

Суть задания заключается в определении поговорок о труде из замысловатого их объяснения

1. Положительное воздействие низкого коэффициента интеллекта на увеличение совокупности задач в процессе трудовой деятельности
2. О закономерности двукратного возрастания личностной оценки субъекта после получения травматического опыта
3. Значение отрицания подобию человеческой общественно-полезной деятельности хищному млекопитающему (применительно к одной из основных типов растительности)
4. Корреляционный анализ взаимодействия между приложением физических усилий и тягой по отношению к представителям обширной группы челюстноротых жабродышащих позвоночных животных
5. Проблемы низкой результативности труда у ремесленников в области шитья и починки кожаной обуви
6. Роль столетнего применения способа бытия наделенных внутренней активностью сущностей при овладении знаниями, умениями, навыками
7. Дифференциация форм деятельности состояний материи в зависимости от полезности и забавности деятельности
8. К вопросу об отстраненности сверхъестественных сил от нагрева различных материалов для придания им необходимых свойств или удаления примесей (на примере керамических изделий)
9. Всеобщность разрушительного характера совмещений психологической выдержки и целесообразной деятельности по сохранению, видоизменению, приспособлению среды обитания для удовлетворения человеческих потребностей
10. Особенности отрицательного эмоционального воздействия квалифицированного работника на порученные ему обязанности с помощью создания ситуации реальной или воображаемой опасности
11. Отсутствие трудовой мотивации как энергосилового источник поступательного развития общества
12. Выраженность антагонизма между взаимоотношениями взаимной открытости, доверия, общности интересов, преданности людей друг другу с одной стороны и должностными обязанностями этих же людей с другой стороны
13. Принципы возложения ответственности за самооценку при обращении к инструменту управления (на примере петли в упряжи, соединяющей хомут с оглоблями и дугой)
14. Установление степени и характера инвалидности насыщенности части тела человека, расположенной между куполом диафрагмы и тазом, применительно к процессам познания)
15. О независимости психофизиологических реакций органов зрения и верхних двигательных конечностей человека на одного и того же раздражителя
16. Влияние уровня завершенности обязательных действий на преодоление страха перед свободными пространственными перемещениями
17. О законе превалирования современных потребностей и возможностей над будущим в сфере планирования деятельности

Ответы:

1. Работа - не волк, в лес не убежит
2. Без труда не вытащишь и рыбку из пруда
3. Сапожник - без сапог
4. Век живи - век учись
5. Делу - время, потехе - час
6. Не боги горшки обжигают
7. Терпение и труд всё перетрут
8. Дело мастера боится

9. Лень - двигатель прогресса
10. Дружба дружбой, а служба службой
11. Взялся за гуж, не говори, что не дюж!
12. Сытое брюхо к учению глухо
13. Глазам страшно, а руки делают
14. Окончил дело, гуляй смело
15. Не откладывай на завтра то, что можно сделать сегодня

Типовое задание 3

Тема «Механизм и структура рынка труда»

Вопросы к опросу

1. Что такое трудовой потенциал и какие уровни связей и отношений характерны для него?
2. Назовите основные особенности трудового потенциала работника.
3. В чем отличие трудового потенциала предприятия от трудового потенциала общества?
4. Что понимается под трудовыми ресурсами и какие категории населения относятся к ним?
5. Какое влияние на трудовые ресурсы оказывают демографические, образовательные и профессионально-квалификационные аспекты?
6. Какие группы внутрипроизводственных резервов роста производительности труда вы знаете?
7. Изложите методику выявления внутрипроизводственных резервов повышения производительности труда.

Тест

1. 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
2. Часть населения, по возрастному признаку относящаяся к молодёжи:
 - а) 16-29**
 - б) 16-31
 - в) 18-30
 - г) 18-29
3. Система общественных отношений в согласовании интересов работодателей и наёмной рабочей силы:
 - а) рынок труда**
 - б) коллективный договор
 - в) трудовые отношения
4. Не относится к особенностям функционирования рынка труда:
 - а) отсутствие не денежных аспектов сделки**
 - б) высокая степень индивидуализации сделок
 - в) большая продолжительность контакта продавца и покупателя
 - г) неотделимость права собственности на товар от его владельца
5. Не является субъектом рынка:
 - а) государство
 - б) работодатель
 - в) наёмные работники
 - г) институты повышающие квалификацию**

6. Разделение рабочих мест и работников на устойчивые замкнутые сектора, зоны, которые ограничивают мобильность рабочей силы своими границами:

а) сегментация рынка труда

б) границы рынка

в) устойчивые рабочие группы

г) низкая мобильность трудовых ресурсов

7. Характерные черты этого рынка труда - велика текучесть кадров, низкий уровень заработной платы, отсутствуют профсоюзы, практически не существует продвижение по служебной лестнице, технология производства примитивна

а) вторичный

б) первичный

в) незавершённый

8. К компонентам рынка труда не относятся:

а) объекты рынка труда

б) субъекты рынка труда

в) коллективный договор

г) рыночный механизм

д) инфраструктура рынка труда

9. Для этого сегмента рынка труда характерно соревнование работников для занятия определённых рабочих мест. В его основе лежит горизонтальная и вертикальная внутренняя мобильность.

а) внутрифирменного рынка труда

б) вертикального рынка труда

в) вторичного рынка труда

г) внешнего рынка труда

д) обособленного рынка труда

10. Составной частью текущего рынка труда не является:

а) интегрированный рынок труда

б) открытый рынок труда

в) скрытый рынок труда

Типовое задание 4

Тема «Занятость и безработица на рынке труда»

Типовая задача

По данным таблицы 1 рассчитайте по годам:

- сальдо миграции - всего, в том числе со странами ближнего и дальнего зарубежья;
- валовую миграцию и ее динамику - всего, в том числе внутриреспубликанскую, со странами ближнего и дальнего зарубежья;- проанализируйте полученные результаты: а) как изменилось сальдо миграции в 2016 г по сравнению с 2014 г. - всего, в том числе со странами ближнего и дальнего зарубежья? б) какова динамика валовой миграции - всего, в том числе внутриреспубликанской, со странами ближнего и дальнего зарубежья?

Таблица 1

Данные для расчета изменения размера миграции в стране (тыс. человек)

Вид миграции	2014	2016
Внутриреспубликанская	4700,8	2902,8
Из ближнего зарубежья	854,3	1012,5
Из дальнего зарубежья	0,3	56,4
Прибыло, всего	5555,4	3971,7
Внутриреспубликанская	4700,8	2902,8
Из ближнего зарубежья	724,2	369,1
Из дальнего зарубежья	81,9	124,0

Выбыло, всего	5506,9	3395,9
---------------	--------	--------

Тест

1. 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

2. Не относится к особенностям функционирования рынка труда:

- а) отсутствие не денежных аспектов сделки**
- б) высокая степень индивидуализации сделок
- в) большая продолжительность контакта продавца и покупателя
- г) неотделимость права собственности на товар от его владельца

3. 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

4. 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

5. Вид безработицы, относящийся к кейнсианской

- а) сезонная
- б) структурная
- в) циклическая**

6. Основные причины возникновения циклической безработицы

- а) нарушение макроэкономического равновесия**
- б) несовершенство рынка труда
- в) политика государства
- г) действия профсоюзов
- д) нет правильных ответов

7. Рынок рабочей силы по степени государственного воздействия не делится на:

- а) контролируемый
- б) неконтролируемый
- в) черный**

8. По определению МОТ безработным является человек, который:

- а) не работает, но способен работать (готов приступить к работе и активно ищет работу в течение последних 4 недель).
- б) работает
- в) не работает, не хочет работать

9. Занятыми по западным стандартам не являются (2 правильных ответа):

- а) обучающиеся дневного отделения**
- б) учащиеся школ старше 16 лет**
- в) работающие по контракту старше 18 лет
- г) самозанятые

10. 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

11. 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

Типовое задание 5

Тема «Регулирование сферы труда и занятости»

Темы докладов-презентаций

1. Перечислите законы экономики труда.
2. Основные направления государственной политики в сфере труда в Российской Федерации.
3. Международная организация труда, ее цели и структура.
4. Структура органов управления трудом в Российской Федерации.

Тесты

1. Не является субъектом рынка:

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

2. Год создания службы занятости РФ:

- а) 1991
- б) 1993
- в) 1990
- г) 1996

3. Год создания Министерства труда и социального развития России:

- а) 1996
- б) 1990
- в) 1991
- г) 1993

4. Найти процент изменения нормы выработки при снижении нормы времени на 30 % (округлить до десятых)

- а) 32,9 %
- б) 29,9 %
- в) 30,9 %
- г) 42,9 %

5. Совокупность мер, направленных на стимулирование вовлечения и эффективного функционирования индивидуумов в сфере труда для достижения целей общества

- а) политика образования
- б) политика стимулирования
- в) политика занятости
- г) трудовая политика

6. Государственные учреждения, негосударственные структуры содействия занятости, кадровые службы - это:

- а) конкуренция на рынке труда
- б) инфраструктура рынка труда
- в) рыночный механизм рынка труда
- г) нет верного ответа

Область пересечения совокупного спроса на труд с совокупным предложением труда:

- а) совокупный рынок труда
- б) рынок труда

в) удовлетворенный спрос на труд

7. Для данного рынка характерны стабильный уровень занятости и высокий уровень заработной платы, возможность профессионального продвижения и т.д.

а) первичный рынок труда

- б) вторичный рынок труда
- в) незавершенный рынок труда
- г) идеальный рынок труда

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

а) фискальная политика

- б) трудовое законодательство
- в) коллективные договоры

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

а) трудовое законодательство

- б) финансовая политика
- в) фискальная политика

Типовое задание

По данным таблицы 2 определите по годам удельный вес женщин в численности всего населения, в том числе по городу и по селу, удельный вес городского и сельского населения в общей численности населения.

Таблица 2

Распределение населения по половозрастному признаку (тыс. человек)

Население	2016			2017		
	мужчины	женщины	всего	мужчины	женщины	всего
Городское	945,4	1093,8	2039,2	938,5	1083,8	2022,3
Сельское	336,6	365,4	702,0	347,3	372,9	720,3
Всё население	1282,0	1459,2	2741,2	1285,9	1456,8	2742,6

Типовое задание 6**Тема «Разделение и кооперация труда. Производительность труда»**

Вопросы к опросу:

1. Что такое трудовой потенциал и какие уровни связей и отношений характерны для него?
2. Назовите основные особенности трудового потенциала работника.
3. В чем отличие трудового потенциала предприятия от трудового потенциала общества?
4. Что понимается под трудовыми ресурсами и какие категории населения относятся к ним?
5. Какое влияние на трудовые ресурсы оказывают демографические, образовательные и профессионально-квалификационные аспекты?
6. Какие группы внутрипроизводственных резервов роста производительности труда вы знаете?
7. Изложите методику выявления внутрипроизводственных резервов повышения производительности труда.
8. Объясните понятие «расходы на персонал». Как определяется его величина?
9. Что вы знаете о «штатном расписании»? Какова последовательность расчета потребности в рабочей силе?
10. Назовите основные источники привлечения персонала.
11. Расскажите о структуре баланса рабочего времени одного рабочего.
12. Назовите структуру трудоемкости. Какая трудоемкость продукции включается для расчета численности основных рабочих-сдельщиков?
13. Расскажите о снижении трудоемкости и способах ее расчета.
14. Каковы методы расчета численности рабочих-повременщиков на предприятии? При каких условиях применяется тот или иной метод? Дайте обоснование.

15. Как определяется дополнительная потребность в кадрах? Можете ли вы просчитать ее по направлениям: на расширение объема производства; на возмещение планируемой убыли и на возмещение убыли по причине излишнего оборота рабочей силы?

16. Какие применяются методы для планирования производительности труда на предприятии?

17. Назовите методику планирования производительности труда по факторам.

Типовые задачи

Условие задачи			Решение задачи			
В цехе имеется 250 единиц оборудования. В плановом году их количество увеличивается на 15%. Дежурный слесарь обслуживает 20 единиц. На плановый период норма обслуживания повышается на 10%. Завод работает в 2 смены. В плановом балансе рабочего времени невыходы рабочих по всем причинам составляют 12%. Определить плановую численность дежурных слесарей.			<p>1. Выясним сколько единиц оборудования будет в плановом году: $250:100 \cdot 115 = 287,5 \approx 288$ ед.</p> <p>2. Определим норму обслуживания на плановый период: $20:100 \cdot 110 = 22$ ед.</p> <p>3. Поскольку завод работает в две смены, то каждый рабочий день в плановом периоде потребуется: $288:22 \cdot 2 = 26,18 \approx 26$ дежурных слесарей.</p> <p>4. Определим сколько рабочих потребуется для замещения не вышедших на работу в плановом году: $26:100 \cdot 12 = 3$</p> <p>5. Тогда, плановая численность дежурных слесарей равна $26+3 = 29$. Вывод. Плановая численность дежурных слесарей 29 человек.</p>			
Определить выполнение норм выработки по трудоемкости и выработке, если изготовлено за смену 140 деталей при норме выработки 130 деталей, на изготовление партии по нормам требуется 53 чел.-ч., а затрачено 57 чел.-ч.			<p>1. Поскольку выработкой называют количество продукции (количество деталей), произведенной в единицу рабочего времени (смену), то выполнение норм выработки по выработке определим следующим образом: $140:130 \cdot 100 = 107,7\%$</p> <p>2. Поскольку трудоемкость – это затраты рабочего времени на производство единицы продукции (партии), то выполнение норм по трудоемкости определим следующим образом: $57:53 \cdot 100 = 107,5\%$</p> <p>Вывод. Выполнение норм выработки по выработке составило 107,7%, а по трудоемкости – 107,5%.</p>			
В годовом плане предприятия установлены следующие показатели:			<p>1. Найдем прирост объема производства в абсолютных величинах и в процентах.</p> <p>$550\ 000 - 500\ 000 = 50\ 000$ тыс. руб.</p> <p>$50\ 000 : 500\ 000 \cdot 100 = 10\%$</p> <p>2. Найдем число работников в отчетном и плановом периодах как отношение показателей выпуска продукции к выработке продукции на одного рабочего.</p>			
Показатель	Отчетный период	Плановый период	Показатель	Обозначение	Отчетный период	Плановый период
Выпуск продукции, тыс. руб.	500 000	550 000	Выпуск продукции, тыс. руб.	В	500 000	550 000
Выработка продукции на одного рабочего, руб.	125 000	135 000	Выработка продукции на одного	Выр	125	135
Определить прирост объема производства за счет роста производительности труда и числа						

рабочего, тыс. руб.				
Число работников	Ч	4 000	4 074	
<p>Рассчитать комплексную норму времени и срок выполнения задания (в днях) бригадой монтажников из пяти человек при 8-ми часовом рабочем дне и выполнении норм на 120%, если сданы следующие объемы работ:</p> <p>1) Подготовка рабочего места - Нвр -20 чел-час.</p> <p>2) Разгрузка материалов и конструкций – 170т, Нвр - 0,16 чел-час на 1т.</p> <p>3) Монтаж м/конструкций – 130т, Нвр - 2,2 чел-час на 1т.</p> <p>4) Сварочные работы 1 300 пог. м, Нвр - 0,3 чел-час на 1 пог.м.</p> <p>5) Окраска конструкций – 30 кв.м, Нвр - 0,35 чел-час на 1 кв.м.</p> <p>6) Уборка вспомогательных приспособлений - Нвр -7 чел-час.</p>	<p>1. Комплексная норма – это норма затрат труда на выполнение бригадой комплекса работ по изготовлению единицы продукции, принятой за конечный измеритель коллективного труда. Найдем комплексную норму (в чел-час.) зная, что единицей, принятой за конечный измеритель здесь является все задание.</p> $20 + 170 \cdot 0,16 + 130 \cdot 2,2 + 1\,300 \cdot 0,3 + 30 \cdot 0,35 + 7 = 740,7 \text{ чел-час.}$ <p>2. Определим количество чел-час., необходимое для выполнения норм на 120%.</p> $740,7 \cdot 120 : 100 = 888,84 \text{ чел-час.}$ <p>3. Определим срок выполнения задания бригадой из пяти человек при восьмичасовом рабочем дне:</p> $888,84 : 5 : 8 = 22,22 \approx 22 \text{ дня}$ <p>Вывод. Срок выполнения задания 22 дня.</p>			
<p>Определите выработку продукции на одного рабочего в натуральном и денежном вариантах на основе следующих данных:</p> <p>= Годовой объем выпуска продукции предприятия – 250 тыс. шт.</p> <p>= Годовой объем валовой продукции – 3 млн. руб.</p> <p>= Среднесписочное число работающих на предприятии – 400 человек</p>	<p>$V = OP/T$, где ОП – объем продукции, Т – затраты рабочего времени</p> <p>1. Определим выработку продукции на 1 человека $250\,000 / 400 = 625$ шт</p> <p>2. Выработка продукции в денежном выражении $3 \text{ млн. руб.} / 400 \text{ руб.} = 7500 \text{ руб.}$</p> <p>Ответ: 625 чел., 7500 руб.</p>			
<p>Определите трудоемкость единицы продукции по плану и фактически, а также рост производительности труда на основе следующих данных:</p> <p>1) трудоемкость товарной продукции по плану — 30 тыс. нор-мочасов;</p> <p>2) плановый объем выпуска в натуральном выражении — 200 шт.;</p> <p>3) фактическая трудоемкость</p>	<p>Решение: $T = 1/V$</p> <p>Трудоемкость одного изделия по плану: $(30\,000 / 250) = 150$ нормочасов.</p> <p>Трудоемкость одного изделия фактическая: $(26\,000 / 220) = 118,2$ нормочасов.</p> <p>Уровень фактической производительности труда составил $(150 / 118,2) \times 100 = 126,9\%$, т.е. производительность труда выросла на 26,9%.</p> <p>Фактическая трудоемкость по сравнению с плановой составила $(118,2 / 150) \times 100 = 78,8\%$, т.е. была на 21,2% ниже плановой.</p>			

товарной продукции - 26 тыс. нормочасов; 4) фактический объем выпуска - 220 шт.	
Комплексная бригада в составе 40 человек добыла за месяц 5 тыс. тонн угля. Определите выработку на одного работающего	Выработка в натуральном выражении определяется делением объема продукции на число работников или количество затраченного рабочего времени: $V = \text{ОП} / \text{Чр}$ или $V = \text{ОП} / T$ $V = 5000 / 40 = 125$ тонн угля в месяц – выработка 1 работника

Типовое задание 7

Тема «Стимулирование и оплата труда»

Вопросы к опросу:

1. Назовите структуру фонда заработной платы на предприятии.
2. Определите часовой фонд заработной платы. Какие доплата включены в него?
3. Охарактеризуйте укрупненный метод определения фонда заработной платы, раскройте его сущность.

Типовые задачи

Рабочий-сдельщик 4-го разряда (часовая тарифная ставка 5 руб. 39 коп.) изготовил за 8-часовую смену 35 изделий при норме времени на одно изделие 15 мин. Работа тарифицируется по 5-му разряду (часовая тарифная ставка 6 руб. 70 коп.). Определить процент выполнения норм, сдельную зарплату и удельный вес тарифа в сдельном заработке.	<p>1. Выясним сменную норму и процент выполнения норм рабочим-сдельщиком. $8 \cdot (60 : 15) = 32$ изделия в смену по норме, $(35 : 32) \cdot 100 = 109,38\%$ - процент выполнения норм;</p> <p>2. Определим зарплату рабочего 4-го разряда за смену по тарифу. $5,39 \cdot 8 = 43,12$ руб.</p> <p>3. Определим сдельную зарплату этого рабочего за смену. $(6,7 \cdot 8) : 32 \cdot 35 = 53,6 : 32 \cdot 35 = 58,63$ руб.</p> <p>4. Найдем удельный вес тарифа в сдельном заработке. $(43,12 : 58,63) \cdot 100 = 73,55\%$</p> <p>Вывод. Процент выполнения норм – 109,38%; сдельная зарплата рабочего – 58руб. 63 коп.; удельный вес тарифа в сдельном заработке – 73,55%.</p>
Работник-повременщик 3 разряда отработал за месяц 22 дня. Часовая тарифная ставка 1 разряда – 1,320 ден. ед., тарифный коэффициент 3 разряда – 1,2. Средняя продолжительность рабочего дня – 8 часов. За отсутствие простоев оборудования работнику выплачивается премия в размере 15% месячного тарифного заработка. Необходимо вычислить месячную заработную плату работника при повременно-премиальной системе оплаты труда.	<p>Определяем часовую тарифную ставку 3 разряда, для этого часовую тарифную ставку 1 разряда следует умножить на тарифный коэффициент 3 разряда: $1,320 \cdot 1,2 = 1,584$ ден. ед./час.</p> <p>Определяем месячную тарифную заработную плату, исходя из часовой тарифной ставки 3 разряда и количества отработанных за месяц часов ($22 \cdot 8 = 176$): $1,584 \cdot 176 = 278,78$ ден. ед./месяц.</p> <p>Премия за отсутствие простоев составляет: $278,78 \cdot 0,15 = 41,82$ ден. ед./месяц.</p> <p>Общая сумма месячной заработной платы с премией составляет: $278,78 + 41,82 = 320,60$ ден. ед./месяц.</p>
Должностной оклад инженера 15000 руб. в месяц. Им отработано 20 дней	Самостоятельное решение

из 23 по графику (три дня болел), но задание выполнено в соответствии с требованиями, за что предусмотрена дополнительная выплата в размере 4%. Рассчитайте месячную заработную плату инженера.	
Тарифная ставка рабочего V разряда составляет 19 руб./час. Продолжительность рабочего дня – 7 часов. Количество рабочих дней в месяц – 20 дней. Норма выработки – 20 деталей за смену. Фактическая выработка за месяц – 460 деталей. Необходимо рассчитать заработок рабочего за месяц: а) при простой повременной системе оплаты труда; б) при повременно-премиальной системе оплаты труда (премия составляет 10% от тарифа); в) при прямой сдельной оплате труда;	Самостоятельное решение
Определите часовую тарифную ставку рабочего и общую заработную плату, если индивидуальная сдельная расценка за единицу продукции – 23 руб., а на изготовление единицы продукции он затрачивает 15 минут. Всего в месяц рабочий производит 800 шт.	Самостоятельное решение
Определите сдельную расценку на 1 кв. м раскрашиваемой ткани и месячную заработную плату рабочего, если за смену (8 часов) было сделано 24 кв. м, тарифная часовая ставка – 40 руб./час. В месяц работник произвел 600 кв. м.	Самостоятельное решение
Дневная тарифная ставка наладчика – 200 руб. Дневная норма обслуживания – 5 рабочих. Дневная выработка одного обслуживаемого рабочего – 25 изделий. Фактически рабочие произвели 3150 изделий за месяц. Определить зарплату наладчика.	Самостоятельное решение
Рабочий на предприятии сделал за день 42 изделия, за изделие 80 руб. Вычислите заработок рабочего за день	Расчет з/п будет производиться на основе сдельной расценки и количества изделий, поэтому заработок рабочего-сдельщика за месяц составит: $Z_c = P_c \cdot V$, P_c – сдельная расценка=80 руб., V – количество изделий=42 $80 \text{ руб.} \times 42 = 3360 \text{ руб.}$ Ответ: заработок рабочего сдельщика за

	месяц составит 3360 руб.
Рабочий-сдельщик заготовил 2000 кг вторичного сырья (расценка за 1 т — 200 руб.). Кроме того, им было реализовано товара на сумму 1250 руб. (премия от суммы продаж составляет 2%). Определите полный заработок рабочего	<p>1. Сдельная заработная плата рабочего: 200 руб./т x 2 т = 400 руб.</p> <p>2. Сумма премии за реализацию товара: 1250 руб. x 2%/100% = 25 руб.</p> <p>3. К сдельной заработной плате за заготовку вторичного сырья прибавим сумму премии и получим полный заработок: 400 + 25 = 425 руб.</p> <p>Ответ: полный заработок рабочего составит 425 руб.</p>

Оценочные материалы промежуточной аттестации

Код компетенции	Наименование компетенции	Код компонента компетенции	Наименование компонента компетенции
УК – 3	Способен организовывать и руководить работой команд, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели	УК – 3.2	Способен руководить работой команд при реализации командной стратегии для достижения поставленной цели, четко распределяя функционал в проекте и мотивируя каждого из участников команды на ее достижение
ПКс – 2	Способен оценивать эффективность использования ресурсов в сфере здравоохранения	ПКс – 2.2	Способен проводить экономический анализ эффективности использования ресурсов, в том числе трудовых
ПКс – 3	Способен планировать штатную структуру проекта в сфере здравоохранения	ПКс – 3.2	Способен планировать штатную структуру, необходимую для реализации разработанного проекта

Компонент компетенции	Индикатор оценивания <i>Что делает обучающийся (какие действия способен выполнить), подтверждающая освоение компетенции</i>	Критерий оценивания <i>Как (с каким качеством) выполняется действие. Соответствует оценке «отлично» в шкале оценивания в РПД.</i>
УК – 3.2 Способен руководить работой команд при реализации командной стратегии для достижения поставленной цели,	При решении кейсовых заданий может включиться в работу группы, определяя функционал каждого из участников группы, в группе достигнуто	Получено решение кейса, с которым согласны все участники группы. Оценивается в рамках текущего контроля.

Компонент компетенции	Индикатор оценивания <i>Что делает обучающийся (какие действия способен выполнить), подтверждая освоение компетенции</i>	Критерий оценивания <i>Как (с каким качеством) выполняется действие. Соответствует оценке «отлично» в шкале оценивания в РПД.</i>
четко распределяя функционал в проекте и мотивируя каждого из участников команды на ее достижение	единое мнение относительно решения задания	
ПКс – 2.2 Способен проводить экономический анализ эффективности использования ресурсов, в том числе трудовых	Умеет считать основные показатели структуры и динамики движения персонала, показатели эффективности использования трудовых ресурсов	Расчеты в задачах правильные, выводы обоснованные
ПКс – 3.2 Способен планировать штатную структуру, необходимую для реализации разработанного проекта	Умеет составлять штатную структуру при функциональном распределении	Расчеты в задачах правильные, выводы обоснованные

Типовые оценочные материалы промежуточной аттестации

1.	Сущность и основные составляющие системы стимулирования труда.
2.	Зарботная плата как социально-экономическая категория. Основные функции заработной платы
3.	Сущность и характеристика повременных систем заработной платы в здравоохранении
4.	Понятие и виды режимов рабочего времени в здравоохранении
5.	Понятие, состав и структура кадров медицинского учреждения
6.	Рынок труда, занятость и безработица в сфере здравоохранения: понятие, виды, проблемы
7.	Трудоемкость: понятие, состав и взаимосвязь с производительностью труда медицинского персонала
8.	Система показателей производительности труда медицинского персонала
9.	Отличительные особенности сдельных систем заработной платы
10.	Методы планирования численности работников медицинского учреждения
11.	Состав и структура Баланса рабочего времени медицинского персонала
12.	Значение тарифной системы оплаты труда, ее элементы
13.	Показатели обеспеченности кадрами медицинской организации

14.	Виды труда: их классификация и характеристика.									
15.	Основные показатели эффективности использования рабочего времени									
16.	Регулирование заработной платы медицинского персонала. Эффективный контракт									
17.	Основные элементы и принципы организации оплаты труда в медицине									
18.	Понятие, виды и значение движения кадров. Основные показатели									
19.	Понятие и классификации видов рабочего времени									
	Практические задания									
1.	В отделении имеется 250 коек. В плановом году их количество увеличивается на 15%. Врач палаты обслуживает 20 единиц. На плановый период норма обслуживания повышается на 10%. В плановом балансе рабочего времени невыходы докторов по всем причинам составляют 12%. Определить плановую численность врачей.									
2.	Определить выполнение норм выработки по трудоемкости и выработке, если за смену медицинская сестра выполняет 140 медицинских процедур при норме выработки 130 процедур.									
3.	<p>В годовом плане учреждения установлены следующие показатели:</p> <table><tr><td>Показатель</td><td>Отчетный период</td><td>Плановый период</td></tr><tr><td>Оказание платных медицинских услуг, тыс. руб.</td><td>500 000</td><td>550 000</td></tr><tr><td>Выработка на одного сотрудника, руб.</td><td>125 000</td><td>135 000</td></tr></table> <p>Определить прирост объема производства за счет роста производительности труда и числа сотрудников.</p>	Показатель	Отчетный период	Плановый период	Оказание платных медицинских услуг, тыс. руб.	500 000	550 000	Выработка на одного сотрудника, руб.	125 000	135 000
Показатель	Отчетный период	Плановый период								
Оказание платных медицинских услуг, тыс. руб.	500 000	550 000								
Выработка на одного сотрудника, руб.	125 000	135 000								
4.	СМС высшей квалификации отработал за месяц 22 дня. Часовая тарифная ставка– 1,320 ден. ед., тарифный коэффициент высшей квалификации 1,2. Средняя продолжительность рабочего дня – 8 часов. За отсутствие простоев сотруднику выплачивается премия в размере 15% месячного тарифного заработка. Необходимо вычислить месячную заработную плату сотрудника при повременно-премиальной системе оплаты труда.									
5.	Должностной оклад заведующего отделением 45000 руб. в месяц. Им отработано 20 дней из 23 по графику (три дня болел), но задание выполнено в соответствии с требованиями, за что предусмотрена дополнительная выплата в размере 4%. Рассчитайте месячную заработную плату заведующего.									
6.	Определите часовую тарифную ставку медицинской сестры и общую заработную плату, если индивидуальная сдельная расценка за оказанную услугу – 23 руб., а на проведение услуги он затрачивает 15 минут. Всего в месяц оказано 800 шт.									
7.	Определите сдельную расценку на 1 кв. м мытья пола и месячную заработную плату уборщика помещений, если за смену (8 часов) было вымыто 240 кв. м, тарифная часовая ставка – 40 руб./час.									
8.	Дневная тарифная ставка наладчика аппарата УЗИ – 200 руб. Дневная норма обслуживания – 5 аппаратов. Дневная выработка одного обслуживаемого аппарата– 25 исследований. Фактически произведено 3150 исследование за месяц. Определить зарплату наладчика.									
9.	Определите прирост производительности труда, если высвобождение численности в результате осуществления плана мероприятия по отделению А составляет Ч _а = 15 человек; по отделению Б – Ч _б = 20 человек; по отделению В – Ч _в = 15 человек. Численность работающих по плану равна Ч _{пл} = 400 человек.									
10.	<p>Определите выработку продукции на одного сотрудника в натуральном и денежном вариантах на основе следующих данных:</p> <p>= Годовой объем оказания услуг медицинским центром – 250 тыс. шт.</p> <p>= Годовой объем выручки от оказания услуг – 3 млн. руб.</p> <p>= Среднесписочное число работающих в центре – 400 человек</p>									
11.	Плановая численность работающих - 1000 человек, в том числе Медицинского персонала - 500, вспомогательных -260 человек. Фактическая численность работающих составила 1020 человек, в том числе медицинского персонала									

	- 580, вспомогательных — 280 человек. Объем выручки по плану - 20 млн руб., фактически — 22 млн. Определите выполнение плана по производительности труда
--	---

Шкала оценивания.

Описание шкалы	Оценка (по 5-балльной шкале)
У обучающегося сформированы уверенные знания, умения и навыки, включенные в соответствующий этап освоения компетенций, он глубоко и полно освещает теоретические, методологические и практические аспекты вопроса, проявляет творческий подход к его изложению и демонстрирует дискуссионность проблематики, а также глубоко и полно раскрывает дополнительные вопросы. Этапы компетенций, предусмотренные рабочей программой, сформированы. Свободное владение материалом. Достаточный уровень знакомства со специальной научной литературой. Практические навыки профессиональной деятельности сформированы. Обучающийся не затрудняется с ответами при видоизменении заданий, правильно обосновывает принятые решения, владеет разносторонними навыками и приемами выполнения практических задач.	5 «отлично»
Ставится при полных, исчерпывающих, аргументированных ответах на все основные и дополнительные вопросы. Этапы компетенций, предусмотренные рабочей программой, сформированы. Детальное воспроизведение учебного материала. Практические навыки профессиональной деятельности в значительной мере сформированы. Приемлемое умение самостоятельного решения практических задач с отдельными элементами творчества. Обучающийся твердо знает материал дисциплины, грамотно и по существу излагает его, не допуская существенных неточностей в ответе на вопросы, правильно применяет теоретические положения при решении практических вопросов и задач, владеет необходимыми навыками и приемами их выполнения.	4 «хорошо»
Ставится, если этапы компетенций, предусмотренные рабочей программой, сформированы не в полной мере. Наличие минимально допустимого уровня в усвоении учебного материала и в самостоятельном решении практических задач. Практические навыки профессиональной деятельности сформированы не в полной мере. Обучающийся показывает знания только основного материала, но не усвоил его деталей, допускает неточности, неправильные формулировки, нарушения логической последовательности в изложении программного материала, испытывает затруднения при выполнении практических задач	3 «удовлетворительно»
Ставится, если обучающийся не знает и не понимает сущности вопросов и предлагаемых задач. Этапы компетенций, предусмотренные рабочей программой, не сформированы. Недостаточный уровень усвоения понятийного аппарата и наличие фрагментарных знаний по программному материалу дисциплины, обучающийся допускает существенные ошибки,	2 «неудовлетворительно»

Описание шкалы	Оценка (по 5-балльной шкале)
неуверенно, с большими затруднениями решает практические задачи или не справляется с ними самостоятельно. Отсутствие минимально допустимого уровня в самостоятельном решении практических задач. Практические навыки профессиональной деятельности сформированы в недостаточном объеме	

5. Методические материалы по освоению дисциплины

Организация образовательного процесса регламентируется учебным планом и расписанием учебных занятий. Язык обучения (преподавания) – русский. Для всех видов аудиторных занятий академический час устанавливается продолжительностью 45 минут.

Лекции

Лекционный курс предполагает систематизированное изложение основных вопросов учебного плана. На первой лекции лектор предупреждает обучающихся, применительно к какому базовому учебнику (учебникам, учебным пособиям) будет прочитан курс.

Лекционный курс должен давать наибольший объем информации и обеспечивать более глубокое понимание учебных вопросов при значительно меньшей затрате времени, чем это требуется большинству обучающихся на самостоятельное изучение материала.

Практические занятия

Практические представляют собой детализацию лекционного теоретического материала, проводятся в целях закрепления курса и охватывают все основные разделы.

Основной формой проведения семинаров и практических занятий является обсуждение наиболее проблемных и сложных вопросов по отдельным темам, а также решение задач и разбор примеров и ситуаций в аудиторных условиях. В обязанности преподавателя входят: оказание методической помощи и консультирование обучающихся по соответствующим темам курса.

Активность на практических занятиях оценивается по следующим критериям:

- ответы на вопросы, предлагаемые преподавателем;
- участие в дискуссиях;
- выполнение проектных и иных заданий.

Доклады и оппонирование докладов проверяют степень владения теоретическим материалом, а также корректность и строгость рассуждений.

Оценивание практических заданий входит в накопленную оценку.

Самостоятельная работа обучающегося

Для успешного усвоения курса необходимо не только посещать аудиторные занятия, но и вести активную самостоятельную работу. При самостоятельной проработке курса обучающиеся должны:

- просматривать основные определения и факты;
- повторить законспектированный на лекционном занятии материал и дополнить его с учетом рекомендованной по данной теме литературы;
- изучить рекомендованную основную и дополнительную литературу, составлять тезисы, аннотации и конспекты наиболее важных моментов;
- самостоятельно выполнять задания, аналогичные предлагаемым на занятиях;
- использовать для самопроверки материалы фонда оценочных средств;
- выполнять домашние задания по указанию преподавателя.

Домашнее задание оценивается по следующим критериям:

- Степень и уровень выполнения задания;
- Аккуратность в оформлении работы;
- Использование специальной литературы;
- Сдача домашнего задания в срок.

Критерии оценки самостоятельной работы обучающегося

Тесты контроля знаний (Т)

Подготовка к тестированию требует от обучающихся тщательного изучения материала по теме или блоку тем, где акцент делается на изучение причинно-следственных связей, раскрытию природы явлений и событий, проблемных вопросов. Для подготовки необходима рабочая программа дисциплины с примерами тестов, учебно-методическим и информационным обеспечением. На кафедре должен быть подготовлен фонд тестов и контрольных заданий, с которыми обучающихся не знакомят.

Оценивание тестовых заданий

Количество правильных ответов теста (%)	0-49	5	65-	8
---	------	---	-----	---

		0-64	84	5-100
Отметка по 5-ти бальной шкале	2	3	4	5

Критерии оценки устного опроса (О)

Ответ обучающегося оценивается, исходя из следующих критериев:

- полнота, четкость, информационная насыщенность ответа;
- новизна используемой информации;
- знание и исследование научных источников, нормативных актов, юридической практики.

Оценивание устного опроса

Ответ обучающегося может быть оценен по 5-ти бальной шкале преподавателем, исходя из критериев оценки устного опроса

Критерии оценки контрольной работы (КР)

1. Знания и умения на уровне требований стандарта конкретной дисциплины: знание фактического материала, усвоение общих представлений, понятий, идей.
2. Характеристика реализации цели и задач исследования (новизна и актуальность поставленных в контрольной работе проблем, правильность формулирования цели, определения задач исследования, правильность выбора методов решения задач и реализации цели; соответствие выводов решаемым задачам, поставленной цели, убедительность выводов).
3. Степень обоснованности аргументов и обобщений (полнота, глубина, всесторонность раскрытия темы, логичность и последовательность изложения материала, корректность аргументации и системы доказательств, характер и достоверность примеров, иллюстративного материала, широта кругозора автора, наличие знаний интегрированного характера, способность к обобщению).
4. Качество полученных результатов (степень завершенности исследования, спорность или однозначность выводов).
5. Использование литературных источников.
6. Культура письменного изложения материала.
7. Культура оформления материалов работы.

Контрольные работы должны быть оформлены в соответствии с требованиями Алтайского филиала РАНХиГС.

Оценивание контрольных работ

Контрольные работы оцениваются преподавателем дисциплины по двухбальной шкале (зачтено/незачтено).

Доклады – презентации (ДП)

При подготовке доклада – презентации обучающиеся самостоятельно изучают группу источников по определённой теме, которая, как правило, подробно не освещается на лекциях.

Цель подготовки доклада – презентации – овладение навыками анализа и краткого изложения изученных материалов в соответствии с требованиями, а также создание наглядных информационных пособий, выполненных с помощью мультимедийной компьютерной программы PowerPoint. Этот вид работы требует координации навыков обучающегося по сбору, систематизации, переработке информации, оформления ее в виде подборки материалов, кратко отражающих основные вопросы изучаемой темы, в электронном виде, то есть создание докладов - презентаций расширяет методы и средства обработки и представления информации и формирует у студентов навыки работы на компьютере.

Доклады - презентации готовятся студентом в виде слайдов с использованием программы Microsoft PowerPoint. Основные этапы подготовки доклада - презентации:

- выбор темы;
- консультации научного руководителя;
- работа с источниками, сбор материала;
- написание текста доклада;
- оформление рукописи, создание презентационного материала;
- выступление с докладом перед аудиторией.

Подготовка доклада – презентации позволяет обучающемуся основательно изучить интересующий его вопрос, изложить материал в компактном и доступном виде, привнести в текст полемику, приобрести навыки научно-исследовательской работы, устной речи, ведения научной дискуссии. В ходе подготовки доклада – презентации могут быть подготовлены раздаточные материалы. Доклады – презентации могут зачитываться и обсуждаться на семинарских занятиях, студенческих научных конференциях.

Критерии оценки докладов-презентаций

Баллы: 0 - позиция отсутствует 1 – слабо 2 – хорошо 3 - отлично	Итоговая оценка
---	-----------------

Требования				
Структура и содержание (до 12 баллов)				
логичность структуры доклада				
оформлены ссылки на все использованные источники				
презентация отражает основные этапы исследования (проблема, цель, гипотеза, ход работы, выводы, ресурсы)				
содержит ценную, полную, понятную информацию по теме доклада				
Текст на слайдах (до 6 баллов)				
текст на слайде представляет собой опорный конспект (ключевые слова, маркированный или нумерованный список), без полных предложений				
наиболее важная информация выделяется с помощью цвета, размера, эффектов анимации и т.д.				
Наглядность (до 9 баллов)				
иллюстрации помогают наиболее полно раскрыть тему, не отвлекают от содержания				
иллюстрации хорошего качества, с четким изображением				
используются средства наглядности информации (таблицы, схемы, графики и т. д.)				
Дизайн и настройка (до 9 баллов)				
оформление слайдов соответствует теме, не препятствует восприятию содержания				
для всех слайдов презентации используется один и тот же шаблон оформления				
презентация не перегружена эффектами				
Требования к выступлению (до 9 баллов)				
выступающий свободно владеет содержанием, ясно излагает идеи				
выступающий свободно и корректно отвечает на вопросы и замечания аудитории				
выступающий обращается к аудитории, поддерживает контакт с ней				
Общее количество баллов				
Оценка				
Оценивание докладов - презентаций				
Количество баллов	0 -29	1 5-29	3 0-39	4 0-45
Отметка по 5-ти бальной шкале	2	3	4	5

6. Учебная литература и ресурсы информационно-телекоммуникационной сети Интернет

6.1. Основная литература

1. Жулина, Е. Г. Экономика труда : учебное пособие / Е. Г. Жулина. — Москва : Эксмо, 2010. — 155 с. — ISBN 978-5-699-41312-6. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/775.html> (дата обращения: 16.07.2021). — Режим доступа: для авторизир. пользователей
2. Оплата труда персонала : учебник и практикум для вузов / О. А. Лапшова [и др.] ; под общей редакцией О. А. Лапшовой. — 2-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2020. — 330 с. учебник и практикум для вузов. 2020
3. Горелов, Н. А. Оплата труда в бюджетных организациях : учебник и практикум для вузов / Н. А. Горелов. — Москва : Издательство Юрайт, 2020. — 163 с. учебник и практикум для вузов. 2020

6.2. Дополнительная литература

1. Организация, нормирование и оплата труда : курс лекций / Ю. Ю. Костюхин, О. О. Скрыбин, Е. Е. Сдобнякова, Д. В. Лехнович. — Москва : МИСИС, 2016. — 68 с. учебное пособие. 2016
2. Как разработать эффективную систему оплаты труда: примеры из практики российских компаний / Е. Ветлужских, А. Ларина, Т. Петренко, А. Романова ; под редакцией В. ИONOва. — Москва : Альпина Паблшер, 2020. — 208 с. учебное пособие. 2020
4. Организация деятельности аптеки: учебник/ О.А. Мельникова, О.В. Филиппова. - Феникс
5. Горелов, Н. А. Оплата труда персонала: методология и расчеты : учебник и практикум для вузов / Н. А. Горелов. — Москва : Издательство Юрайт, 2020. — 412 с. учебник и практикум для вузов. 2020

6.3. Нормативные правовые документы и иная правовая информация

Не предполагаются

6.4. Интернет-ресурсы

1. <http://www.gks.ru> - Федеральная служба государственной статистики (Росстат)
2. <http://www.minfin.ru/ru/> - Министерство финансов Российской Федерации (официальный сайт).
3. <http://www.nalog.ru/> - Федеральная налоговая служба (официальный сайт).
4. <http://www.rosfinnadzor.ru/> - Федеральная служба финансово-бюджетного надзора (официальный сайт).
5. <http://www.roskazna.ru/> - Федеральное казначейство (официальный сайт).
6. <http://www.fedsfm.ru/> - Федеральная служба по финансовому монитингу (официальный сайт).
7. <http://www.fssn.ru/www/site.nsf> - Федеральная служба страхового надзора(официальный сайт).
8. <http://www.cbr.ru/> - Центральный банк Российской Федерации (официальный сайт).
9. <http://www.ach.gov.ru> - Счетная палата Российской Федерации (официальный сайт).
10. <http://www.pfrf.ru/> - Пенсионный фонд Российской Федерации (официальный сайт).
11. <http://www.fss.ru>. - Фонд социального страхования Российской Федерации (официальный сайт).
12. <http://www.ffoms.ru/ffoms> - Федеральный фонд обязательного медицинского страхования(официальный сайт).
13. <http://www.tfoms22.ru/> - Территориальный фонд обязательного медицинского страхования Алтайского края.

6.5. Иные источники.

- 1 Чеканский А.Н. Управленческая экономика. Практика применения: монография М.: Дело РАНХиГС 2016

7. Материально-техническая база, информационные технологии, программное обеспечение и информационные справочные системы

Для обеспечения учебного процесса по дисциплине «Экономика труда в здравоохранении» филиал располагает учебными аудиториями для проведения занятий лекционного типа, практических занятий, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации, а также помещениями для самостоятельной работы и помещениями для хранения и профилактического обслуживания учебного оборудования.

Лекционные аудитории оснащены видеопроекционным оборудованием для проведения презентаций, а также средствами звуковоспроизведения; помещения для практических занятий укомплектованы учебной мебелью; библиотека располагает рабочими местами с доступом к электронным библиотечным системам и сети интернет. Все учебные аудитории оснащены компьютерным оборудованием и лицензионным программным обеспечением.