

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ  
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение  
высшего образования  
«Алтайский государственный гуманитарно-педагогический университет  
имени В.М. Шукшина»  
(ФГБОУ ВО «АГГПУ»)

Факультет технологии и профессионально-педагогического образования  
Кафедра технологии

**УЧЕБНО -МЕТОДИЧЕСКАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ  
ПЕДАГОГА ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБУЧЕНИЯ  
ПО ДИСЦИПЛИНЕ «ЭКОНОМИКА ОРГАНИЗАЦИЙ»  
В КОЛЛЕДЖЕ**

Выпускная квалификационная работа

**Допустить к защите**

Зав. кафедрой технологии

\_\_\_\_\_ И.Б. Соловьева

« \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 2016 г.

**Выполнил:** студент группы Т-ЗПРОЭ101

Демин Сергей Александрович

Подпись \_\_\_\_\_

**Научный руководитель:**

канд. пед. наук, доцент кафедры технологии

Марина Викторовна Довыдова

Подпись \_\_\_\_\_

**Нормоконтроль:**

канд. пед. наук, доцент кафедры технологии

Марина Викторовна Довыдова

Подпись \_\_\_\_\_

Оценка \_\_\_\_\_

« \_\_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 2016 г.

**Председатель ГАК** \_\_\_\_\_

## **ВВЕДЕНИЕ**

В связи с модернизацией профессионального образования должны быть созданы социально-экономических механизмы устойчивого развития всей системы образования, обеспечивающей доступность, качество и эффективность образования в соответствии с потребностями личности, экономики и общества.

В рамках Приоритетного национального проекта «Образование» создаются условия для реализации мероприятий по повышению качества, эффективности и доступности профессионального образования, усиления роли профессионального образования в научно-техническом обеспечении развития экономики страны.

Но модернизация профессионального образования невозможна без участия педагога, без его научной и учебной, методической деятельности.

В настоящее время возросла потребность в преподавателе, способном обновлять содержание своей деятельности посредством критического, творческого ее освоения, применения достижений науки и педагогического опыта.

Главная цель деятельности педагога - обслуживание практики обучения.

Методическая работа – это одна из обязанностей преподавателя, направлена на разработку и совершенствование методики преподавания дисциплины. Научно – методическая работа – это научное исследование, цель которого получение собственных, т.е. авторских выводов и результатов в области преподавания конкретной образовательной дисциплины и в рамках избранной темы

Следовательно учебно – методическая деятельность направлена не только на обеспечение целостного педагогического процесса научно - обоснованными методическими материалами (программами, планами,

учебными пособиями, дидактическими материалами и т.д.), но и способствует повышению профессиональному мастерству, профессиональной квалификации и научно - методическому уровню педагога. В связи с этим изменяются функции методического сопровождения, обеспечивающего деятельность педагога, модернизируются подходы к организации методической работы на всех уровнях.

*Цель исследования:* разработать учебно-методическое обеспечение занятий по дисциплины «Экономика организации».

*Объект исследования:* учебно-методическая деятельность педагога профессионального обучения.

*Предмет исследования:* учебно-методическая деятельность педагога профессионального обучения по дисциплине «Экономика организации».

*Задачи исследования:*

1. Выполнить анализ педагогической, методической и специальной литературы, по проблеме исследования;
2. Раскрыть учебно-методическую деятельность педагога профессионального обучения в колледже;
3. Разработать учебно-методическое обеспечение занятий по теме «Кадры предприятия».
4. Выполнить экономический расчет.

*Методологическую основу разработки* составили теории: учебной деятельности (В.В.Давыдов, Д.Б.Эльконин, Г.И. Кругликов, Н.Г.Берденникова и др.); педагогической технологии (В.П.Беспалько, И.П.Подласый, П.И. Пидкасистый и др.). Также большое значение имели работы, посвященные разработке и использованию учебно-методических и дидактических комплексов и компьютерных технологий (Н.Е.Эрганова, Ф.В. Шарипов, И.В.Ульянова В.Г. Мануйлов и др.).

*Методы исследования:* анализ психолого-педагогической и учебно-методической литературы по проблеме исследования, анализ нормативных и инструктивно-методических документов.

*Гипотеза исследования:* если проводить занятия по дисциплине «Экономика организации» в соответствии с разработанным учебно-методическим обеспечением, то у обучающихся повысится познавательный интерес, а сам процесс обучения будет более эффективным.

*База исследования:* Краевое государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение КГБПОУ Бийский промышленно – технологический колледж.

*Новизна результатов исследования* – разработанное учебно-методическое обеспечение по теме «Кадры предприятия» (план-конспект, мультимедийные презентации, практическая работа, тестовые задания) способствуют развитию познавательной деятельности обучающихся.

*Практическая значимость исследования* - результаты исследования могут быть внедрены в учебный процесс колледжа.

*Структура и содержание работы:* дипломная работа соответствует логике исследования и состоит из введения; двух глав; заключения; списка использованной литературы; трех приложений.

# 1 Деятельность педагога профессионального обучения

## 1.1 Сущность педагогической деятельности

Деятельность — с одной стороны это специфическая форма общественно-исторического бытия людей, а с другой — способ их существования и развития.

Деятельность человека - необходимое условие его развития, в процессе которого он приобретает жизненный опыт, познает окружающую жизнь, усваивает знания, вырабатывает умения и навыки — благодаря чему развивается сам и его деятельность.

Деятельность:

- обеспечивает создание материальных условий жизни человека, удовлетворение естественных человеческих потребностей;
- становится фактором развития духовного мира человека и условием реализации его культурных потребностей;
- является сферой достижения жизненных целей, успехов;
- создает условия для самореализации человека;
- является источником научного познания, самопознания;
- обеспечивает преобразование окружающей среды.

Деятельность педагога - разновидность профессиональной деятельности, направленная на всестороннюю подготовку различных кадров. По своему характеру деятельность педагога - это преимущественно умственная деятельность [2].

Деятельность педагога - это процесс выполнения задач, связанных с обучением и воспитанием обучающихся. Деятельность педагога - это и искусство и реализация психолого-педагогических знаний.

Профессиональная деятельность педагога — это особый вид общественно необходимого труда взрослых, направленный на подготовку подрастающих поколений к жизни; представляет собой воспитывающее и

обучающее воздействие на обучающегося, направленное на его личностное, интеллектуальное и деятельностное развитие [15].

Школа, колледж, вуз являются ведущими социальными институтами, которые организуют эффективную педагогическую деятельность.

Педагогическую деятельность могут осуществлять профессионально только педагоги, а родители и общественные организации (секции, кружки и т. д.) осуществляют общепедагогическую деятельность.

Социально-педагогические задачи, которые должен решать каждый педагог - это формирование воспитательной среды, умение правильно организовать деятельность каждого обучающегося, создание воспитательного коллектива, развитие индивидуальной личности.

Продукт преподавательской деятельности - это формируемый у обучающегося индивидуальный опыт: нравственно-эстетических, эмоционально-смысловых, предметных, оценочных составляющих.

Продукт преподавательской деятельности оценивается на экзамене, зачетах, по критериям решения задач, выполнения учебно-контрольных действий, тестов. Результат можно выявить в сравнении качеств обучающегося в начале его обучения и по его завершении во всех планах развития человека.

Чтобы педагогическая деятельность была успешной, педагогу надо уметь:

- планировать деятельности, определять объекта и предмета с учетом личностных особенностей, интересов и возможностей студентов;
- формировать мотиваций и стимулирование деятельности;
- рассказать студентам основные компоненты деятельности (умений планирования, самоконтроля, выполнения действий и операций).

Существует несколько уровней педагогической деятельности педагога.

1. Репродуктивный (педагог должен уметь пересказать учащимся то, что знает сам, и так, как знает сам).

2. Адаптивный (педагог должен уметь не только передать информацию, которой он владеет, но уметь применить ее к особенностям объекта, с которым имеет дело).

3. Локально-моделирующий (педагог должен уметь не только передать и трансформировать информацию, но и создать модель системы знаний по отдельным вопросам).

4. Системно-моделирующий знания (педагог умеет моделировать систему деятельности, формирующую систему знаний по своему предмету).

5. Системно-моделирующий деятельность (педагог умеет моделировать систему деятельности, которая в свою очередь формирует у студентов необходимые свойства).

## **1.2 Виды и формы методической деятельности педагога**

Вид методической деятельности - это устойчивые процедуры осуществления планирования, конструирования, выбора и применения средств обучения конкретному предмету, обуславливающие их развитие и совершенствование.

Н.Е. Эрганова определила несколько видов методической деятельности, выполняемых преподавателями в СПО[25]:

- анализ учебно-программной документации, методических программ;
- методический анализ учебного материала;
- планирование теоретического и практического занятия;
- моделирование и конструирование форм предъявления учебной информации на занятии;
- планирование деятельности студентов по формированию понятий и практических умений;
- разработку методики обучения по предмету;
- разработку видов и форм контроля профессиональных знаний, умений и навыков;
- контроль и оценку деятельности студентов на уроке;

- рефлекссию собственной деятельности при подготовке к занятию и при анализе его результатов.

Существуют две взаимодополняющие *формы методической работы* в учебных заведениях системы профессионального образования - коллективную и индивидуальную. Каждая из них имеет свое четко определенное функциональное назначение и ясно выраженные цели.

*Коллективная методическая работа*, прежде всего, состоит в активном участии членов педагогического коллектива в работе педагогического совета - высшего органа учебного заведения. Коллективный вид методической деятельности включают в себя участие в работе методических комиссий, в инструкционно-методических совещаниях, педагогических чтениях, научно-практических конференциях, семинарах-практикумах.

Педагогический совет по Уставу учебного заведения вправе решать все вопросы жизни СПО, но только применительно к методической деятельности - это, прежде всего, вопросы, связанные с постановкой учебно-воспитательного процесса. Итогом общей деятельности педсовета является повышение роста педагогического мастерства и улучшение эффективности педагогической деятельности.

Это же цели и вопросы, затрагиваются на объединенных совещаниях педагогов и мастеров, которые традиционно называются, методическими комиссиями. Занимаясь частными проблемами, связанными с разработкой конкретной деятельности мастеров и педагогов, методическая комиссия рассматривает:

- Изучение и разработка учебно-методической документации включают в себя изучение новой документации и небольшие изменения учебной программы (если нужно); рассмотрение авторских программ обучения; обсуждение перечней учебно-производственных работ по профессиям; обсуждение перечней проверочных и квалификационных работ; обсуждение учебно-дидактического обеспечения и учебно-технологической



документации, критериев оценок типичных работ, величины ученических норм и др.; обсуждение программ производственной практики.

- Повышение качества учебно-воспитательной работы - это проведение и анализ открытых уроков; посещение занятий членами комиссии; обмен опытом учебно-воспитательной работы в коллективе; коллективное обсуждение отдельных направлений совершенствования процесса производственного обучения; обсуждение методических рекомендаций по различным вопросам учебной деятельности и их внедрения в практику работы мастеров и педагогов; анализ итогов производственного обучения и разработка мер по повышению его качества; обсуждение плана подготовки и проведения итоговых выпускных экзаменов.

- Повышение педагогической квалификации мастеров и педагогов включает в себя рассмотрение и изучение новых изданий педагогической и методической литературы; обсуждение конкретных публикаций по вопросам инновационных технологий, путей улучшения производственного обучения, важных проблем взаимосвязи теории и практики; организация смотров-конкурсов учебных мастерских, конкурсов профессионального мастерства, выставок сотрудников и студентов, смотров технического творчества в группах; обсуждение рефератов и докладов, подготовленных на педагогические чтения, конференции инженерно-педагогических работников; заслушивание обзоров научно-технической информации и т.д.

Методическая работа в СПО является системой взаимосвязанных мер, направленных на повышение квалификации и профессионального мастерства педагогов и мастеров производственного обучения, включая управление их самообразованием, самовоспитанием, самосовершенствованием.

Выделяют следующие формы методической деятельности:

- работа над единой методической темой;
- педагогическая мастерская;
- теоретические семинары (доклады, сообщения)

- диспуты, дискуссии;
- методические недели;
- конкурсы педагогического мастерства;
- творческие отчеты;
- деловые игры, ролевые игры;
- обсуждение педагогического опыта
- тематический педсовет;
- педагогические чтения;
- выставки педагогического опыта;

*Индивидуальная работа* позволяет педагогу самостоятельно определить свои слабые стороны, спланировать работу по личному графику, оперативно отслеживать и корректировать процесс обучения.

Существуют следующие индивидуальные формы:

- самообразование;
- изучение документов и материалов, представляющих профессиональный интерес;
- рефлексия и анализ собственной деятельности;
- накопление и обработка материала по сопутствующим педагогике дисциплинам (наукам): психологии, валеологии, методике преподавания;
- создание собственной папки достижений (портфолио);
- создание методической копилки;
- разработка собственных средств наглядности;
- работа над собственной методической темой, имеющей интерес для педагога;
- разработка собственных диагностических материалов, ведение мониторинга по определенной проблеме;
- подготовка выступления на педсовете;
- посещение уроков и внеклассных мероприятий у коллег;
- персональные консультации;

- собеседование у администрации;
- наставничество;
- стажировка;
- разработка авторского курса или учебного пособия;
- выполнение индивидуальных заданий под контролем и при поддержке руководителя методического объединения.

К активным формам организации методической работы относятся:

- Дискуссия - привлечение слушателей в активное обсуждение проблемы; рассмотрение противоречий между житейскими представлениями и наукой; овладение навыками применения теоретических знаний для анализа действительности.

- Методический ринг - совершенствование профессиональных знаний педагогов, выявление общей эрудиции. (форма проведения - групповая).

- Методические посиделки - формирование правильной точки зрения по определенной педагогической проблеме; создание благоприятного психологического климата в данной группе слушателей (форма проведения - круглый стол).

- Методический диалог - обсуждение определенной проблемы, выработка плана совместных действий (форма проведения - круглый стол). Методический диалог ведется между руководителем и слушателями или между группами слушателей по определенной проблеме.

- Деловая игра - отработка определенных профессиональных навыков, педагогических технологий, проведение занятий, применяя творчество.

- Тренинг - отработка и применение определенных профессиональных навыков и умений. Тренинг (англ.) - специальный, тренировочный режим, тренировка, может быть самостоятельной формой методической работы или использоваться как методический прием при проведении семинара.

- Педагогический КВН - активизирует теоретические знания, практические умения и навыки, создает благоприятный психологический

климат.

- Методический мост является обменом педагогического опыта, распространение инновационных технологий обучения и воспитания.

- Мозговой штурм, который способствует развитию практических навыков, творчества, выработке правильной точки зрения на определенные вопросы педагогической теории и практики. Этот метод лучше всего использовать для обсуждения методики прохождения какой-то темы, при принятии решений по определенной проблеме.

- Решение педагогических задач - это знакомство с особенностями педагогического процесса, его логикой, характером деятельности педагога и студента, системой их взаимоотношений. Мастерство педагога дает ему право анализировать, исследовать педагогическую ситуацию, как формулировать на основе многостороннего анализа цель и задачи собственной деятельности.

- Методический фестиваль применяется методистами города, района, руководителями школы, предполагает большую аудиторию, ставит целью обмен опытом работы, внедрение новых педагогических идей и методической новизны. На фестивале происходит знакомство с лучшим педагогическим опытом, с нестандартными уроками, выходящими за рамки традиций и общепринятых стереотипов. Во время фестиваля работает панорама методических находок и идей.

Таким образом, методическая работа в учреждении СПО представляет собой систему взаимосвязанных мер, направленных на повышение квалификации и профессионального мастерства педагогов и мастеров производственного обучения, включая управление их самообразованием, самовоспитанием, самосовершенствованием.

Методическая деятельность — это самостоятельный вид профессиональной деятельности педагога по проектированию, разработке и конструированию, исследованию средств обучения, позволяющих

осуществлять регуляцию обучающей и учебной деятельности по отдельному предмету или циклу учебных дисциплин.

### **1.3 Учебно-методическая деятельность педагога в СПО**

Ведущие направления в развитии образования, определенные Правительством РФ могут быть реализованы при условии постоянного совершенствования педагогической деятельности руководителей, педагогов образовательных учреждений различных типов и видов.

В настоящее время возросла потребность в преподавателе, способном обновлять содержание своей деятельности посредством критического, творческого ее освоения, применения достижений науки и педагогического опыта. В связи с этим изменяются функции методического сопровождения, обеспечивающего деятельность педагога, модернизируются подходы к организации методической работы на всех уровнях.

Существует много мнений по поводу учебно-методической деятельности педагога.

Во-первых, некоторые авторы считают, что она объединена с методической работой, связанной с самообразованием педагога, работой с дидактическими средствами, повышением квалификации по предметам.

Во-вторых, ее приписывают к работе, связанной с обучением определенному предмету.

В-третьих, ее представляют как совокупность самостоятельных умений с четко выраженной спецификой в структуре профессионально-педагогической деятельности.

Цель учебно - методической деятельности педагога - обслуживание практики обучения.

Функции учебно - методической деятельности педагога:

1. *Аналитическая.*

2. *Проектировочная*, связанная с перспективным планированием и разработкой содержания обучения, подготовкой обучающей программы; -

конструктивная, включающая систему действий, связанных с планированием предстоящего занятия (отбором, интересным, поучительным и познавательным, а так же творческим оформлением учебной информации), разработку различных схем, таблиц, тестов и т.д., ведущих к взаимодействию педагога и обучающегося в процессе формирования новых знаний и профессиональных умений и навыков.

3. *Нормативная*, способствует выполнению образовательных стандартов, требований учебных программ, условий осуществления образовательного процесса в учебном заведении.

#### 4. *Исследовательская*.

Существуют такие определения методической деятельности как объект, предмет, субъект и результат работы педагога.

*Объектом методической деятельности педагога* в СПО является процесс формирования профессиональных знаний, умений, навыков.

*Предмет методической деятельности* являются разнообразные приёмы и методы, способы реализации и контроль процесса формирования новых знаний и умений каждого определенного предмета.

*Субъектами методической деятельности* являются педагог или коллектив педагогов. Опыт педагога-новатора ассоциируется с конкретным методическим приемом, который спланирован и удачно включен в собственную методическую систему. Высшими формами представления методического творчества в практике обучения являются его применение в различных публикациях, открытие собственных школ-семинаров преподавателей, защита научной работы по результатам исследования собственной научно-методической системы.

*Результатами методической деятельности педагога* являются: методически переработанный, отобранный учебный материал в различных формах представления информации; алгоритмы решения задач; листы рабочей тетради; приемы, методы обучения; методическое обеспечение

учебной дисциплины; учебные программы; обучающие программы и т.д. Продуктами методической деятельности пользуются обучающиеся на занятиях [11].

Преподавательская деятельность, осуществляемая в СПО, относится к числу профессий, требующих от работника целого ряда качеств. Педагог должен владеть содержанием преподаваемого предмета на профессиональном уровне, развивать в себе познавательные потребности и обширные исследовательские интересы, уметь применять полученные теоретические знания на практике к реальному процессу подготовки обучающихся, совершенствовать глубину, гибкость и самостоятельность мышления. Практика показывает, что преподаватель действует тем успешнее, чем более он подготовлен в методическом отношении.

В методической системе преподавателя делается акцент не на его методических знаниях и умениях, а на их применении на практике при выполнении педагогических задач.

Таким образом, в методическую систему педагога учреждения профессионального образования входит идеальная конструкция, которая представляет собой представления об организации и осуществления педагогической деятельности. Но на самом деле в реальной профессиональной практике каждый преподаватель строит собственную модель методической системы, в которую входят его педагогические идеалы и ценности, внутренняя позиция, опыт профессиональной деятельности, личностные качества, ценности и система отношений с коллегами и обучающимися. Можно предположить, что у каждого педагога своя индивидуальная педагогическая система. Тем более что в качестве важных признаков методической системы следует видеть неповторимость, персонифицированность, обогащенность жизненным и профессиональным опытом.

Каждый педагог опирается на свои предпочтения, полагается на свой

опыт, применяет хорошо ему известные и проверенные им уже много раз педагогические методы и приемы. Это и указывает на индивидуальный подтекст методической системы преподавателя.

В соответствии с этим, под индивидуальной методической системой преподавателя колледжа следует понимать идеальную конструкцию, отражающую представления преподавателя об организации и осуществлении педагогической деятельности, раскрывающую его методические предпочтения, характер взаимодействия с различными субъектами образовательного процесса и отношение к тем или иным педагогическим методам и приемам, и определяющую, в конечном счете, направленность на результативную учебную работу студентов. Другими словами, индивидуальная методическая система преподавателя раскрывает пути, с помощью которых могут быть определены и реализованы целевые, организационно-педагогические и процессуально-действенные средства обучения и воспитания обучающихся колледжа.

В определении индивидуальной методической системы большую роль играет отношение педагога. Его взгляды, убеждения, идеалы и ценности в совокупности с эмоционально-оценочным отношением к педагогической деятельности помогают определить какие и где использовать методические подходы. Это, в свою очередь, может служить источником методического вдохновения и стремления к созданию собственной личной методической системы.

Но можно представить, что построение индивидуальной методической системы - это очень сложный процесс в силу своей неоднозначности представления самой методической системы.

Педагогическое мастерство как качественная характеристика учебно-воспитательной деятельности преподавателя есть не что иное, как доведенная им до высокой степени совершенства учебная и воспитательная умелость, которая проявляется в особом познании методов и приемов применения



психолого-педагогической теории на практике, благодаря чему обеспечивается высокая эффективность учебно-воспитательного процесса.

Главное в мастерстве — совершенная реализация и применение на практике психолого-педагогической теории и передового опыта учебно-воспитательной работы, которые способствуют достижению высоких показателей в обучении и воспитании. Педагог, должен обладать необходимыми природными данными, хорошим голосом, слухом, внешним обаянием, но еще огромную роль играют качества педагога, которые он приобрел в течение своей жизни и педагогической деятельности.

Педагогическое творчество также включает в себе определенные элементы новизны, но чаще всего эта новизна связана не столько с выдвиганием новых идей и принципов обучения и воспитания, сколько с видоизменением приемов учебно-воспитательной работы, их определенной модернизацией.

Педагогическое творчество характеризуется внесением в учебно-воспитательную деятельность тех или иных методических модернизаций и главное без какой-либо изменений педагогического процесса.

Высшим уровнем профессиональной деятельности педагога является педагогическое новаторство. Оно означает человек-обновитель, который вносит и осуществляет новые, прогрессивные принципы, идеи, приемы в разных сферах деятельности.

### **Вывод по первой главе**

Таким образом, учебно – методическая деятельность является неотъемлемой частью профессиональной деятельности педагога профессионального обучения и направлена на совершенствование методики преподавания читаемой дисциплины и на саморазвитие педагога.

## **2. Учебно - методическая деятельность педагога профессионального обучения по дисциплине «Экономика организации»**

### **2.1 Дисциплина «Экономика организации» в колледже**

Дисциплину «Экономика организации» в КГБПОУ «Бийский промышленно-технологический колледж» изучают, обучающиеся по профессии 210801.01 Оператор связи и 230103.02 Мастер по обработке цифровой информации.

Программа дисциплины предполагает овладение экономическими знаниями, умениями и навыками обучающимися с ограниченными возможностями здоровья в составе общего контингента колледжа. Преподавание дисциплины в данных группа основывается на принципах специального коррекционного образования, отражающих коррекционно - компенсирующую и социально- адаптирующую направленность.

*Цель преподавания дисциплины* – формирование современного экономического мышления, представляющего сплав познания устройства экономической действительности, роли в ней современного производства, основ деятельности предприятия и принятия хозяйственных решений, осознание своего места в экономической действительности, усвоение норм цивилизованного экономического поведения, экономической культуры, выработка навыков соответствующей экономической деятельности.

*Задачи дисциплины:*

**развитие** гражданского образования, экономического образа мышления; потребности получения экономических знаний и интереса к изучению экономических дисциплин, способности к личному самоопределению и самореализации;

**воспитание** ответственности за экономические решения; уважения к труду;

**освоение системы знаний** об основах рыночной экономики, включая некоторые вопросы экономической теории, общественного производства, собственности, экономики предприятия

**овладение умениями** получать и критически осмысливать экономическую информацию анализировать, систематизировать полученные данные; освоение способов познавательной, коммуникативной, практической деятельности, необходимых для участия в экономической жизни общества и государства;

**формирование опыта** применения полученных знаний и умений для решения типичных экономических задач; освоения экономических знаний для будущей работы в качестве наемного работника или предпринимателя и эффективной самореализации в экономической сфере.

На изучение дисциплины «Экономика организации» учебным планом отводится 48 часов (таблица 1). Дисциплина изучается в 4 семестре.

**Таблица 1 - Объем учебной дисциплины и виды учебной работы**

<i>Виды учебной работы</i>	<i>Объем часов</i>
Максимальная учебная нагрузка (всего)	48
Обязательная аудиторная нагрузка (всего)	32
В том числе: практические работы	25
Самостоятельная работа	16
Итоговая аттестация в форме:	дифференцированного зачета

Качество освоения дисциплины «Экономика организации» оценивается в процессе текущего контроля и промежуточной аттестации.

Виды и формы контроля, предусмотренные в процессе изучения дисциплины «Экономика организации», отражены в рабочей программе (перечень тем и заданий, контрольных вопросов, задач и т. п.), и должны быть направлены на достижение результатов обучения.

Итоговая аттестация в форме дифференцированного зачета в конце 4 семестра.

Дифференцированный зачет: обучающийся обязан знать, организационно-правовые формы предприятий; ресурсы предприятий, формирование себестоимости продукции, ценообразование, прибыль предприятия, показатели эффективности деятельности предприятия.

При выставлении зачета учитывается активность обучающегося на практических занятиях и своевременность выполнения и сдачи практических работ.

Рабочая программа дисциплины «Экономика организации» представлена в приложении А.

## **2.2 Разработка учебно-методического обеспечения по теме «Кадры предприятия»**

В рабочей программе дисциплины «Экономика организации», в разделе № 3 Производство (10 часов) представлены следующие темы:

- Ресурсы предприятия.
- Основные фонды.
- Оборотные фонды.
- Кадры предприятия (Приложение А).

В рамках данного раздела по теме «Кадры предприятия» разрабатываются план-конспект теоретического занятия (2 часа), практическая работа (2 часа), презентации и тестовые задания.

### ***План - конспект теоретического занятия***

#### **Тема «Кадры предприятия»**

**Цель:** формирование у обучающихся представления о составе и структуре кадров предприятия, об оплате труда на предприятии.

#### **Задачи:**

*Образовательная:* сформировать специальные знания, умения и навыки по теме: «Кадры предприятия»

*Развивающая:* формирование профессионально - значимых умений.

*Воспитательная:* формирования интереса к дисциплине.

**Тип занятия:** комбинированный.

**Методы обучения:** словесный (объяснение).

**Оборудование и ТСО:** компьютер, доска, проектор.

**Литература для обучающихся:**

1. Грибов, В.Д. Экономика организации (предприятия) [Текст]: учебник / В.Д. Грибов, В.П. Грузинов, В.А. Кузьменко. - 9-е изд., перераб. - М.: КНОРУС, 2015. – 408 с.

2. Грибов В.Д. Экономика организации (предприятия) [Текст]: Практикум для среднего профессионального образования / В.Д. Грибов, В.П. – М.: КНОРУС, 2016. – 196 с.

3. Сафронов, Н.А. Экономика организации (предприятия) [Текст]: учебник для средних специальных учебных заведений / Н.А. Сафронов. – М.: Магистр, 2016. – 584 с.

**Ход занятия:**

1. **Организационный момент:**

- приветствие;
- проверка готовности обучающихся к занятию;
- постановка целей и задач занятия.

2. **Актуализация темы «Кадры предприятия».**

На уровне отдельного предприятия вместо термина «трудовые ресурсы» чаще используют термины «кадры предприятия» и «персонал предприятия».

Трудовые ресурсы предприятия являются главным ресурсом каждого предприятия, от качества подбора и эффективности использования которого во многом зависят результаты производственной деятельности предприятия.

**Объяснение новой темы**

**Состав и структура кадров предприятия**

Трудовые ресурсы предприятия являются главным ресурсом каждого предприятия, от качества подбора и эффективности использования которого во многом зависят результаты производственной деятельности предприятия.

Под **кадрами предприятия** принято понимать основной (штатный) состав работников предприятия. В зависимости от выполняемых ими функций кадры предприятия делятся на следующие категории: рабочие основные и вспомогательные; руководители; специалисты; служащие. Перечисленные работники образуют (на производственных предприятиях) *промышленно-производственный персонал (ППП)*.

Каждая категория работников в своем составе предусматривает ряд профессий, которые в свою очередь представлены группами специальностей. Внутри специальности работников можно разделить по уровню квалификации.

**Профессия** - это совокупность специальных теоретических знаний и практических навыков, необходимых для выполнения определенного вида работ в какой-либо отрасли производства.

**Специальность** - это вид деятельности в пределах данной профессии, которая имеет специфические особенности и требует от работников специальных знаний и навыков.

**Квалификация** - это совокупность знаний и практических навыков, позволяющих выполнять работы определенной сложности.

По уровню квалификации рабочих можно разделить: на неквалифицированных, малоквалифицированных, квалифицированных и высококвалифицированных. Квалификация рабочих определяется разрядами.

Специалисты делятся по квалификационным категориям: специалист 1, 2, 3-й категории и без категории.

Руководители распределяются по структурам управления и звеньям управления. По структурам управления руководители подразделяются на

линейные и функциональные, по звеньям управления - на высшего, среднего и низового звена.

**Специалисты** - это работники, занятые инженерно-техническими, экономическими работами: инженеры, экономисты, бухгалтеры, юрисконсульты и т.д.

**Служащие** - это работники, осуществляющие подготовку и оформление документации, учет и контроль, хозяйственное обслуживание: делопроизводители, кассиры, табельщики, учетчики и т.д.

Соотношение перечисленных категорий работников в общей их численности, выраженное в процентах, называется **структурой кадров**. Структура кадров также может определяться по возрасту, полу, уровню образования, стажу работы, квалификации и другим признакам.

В практике учета и планирования кадров различают явочный, списочный и среднесписочный составы.

**Явочный состав** - это минимально необходимое число работников, которые должны ежедневно являться на работу для выполнения задания в установленные сроки.

**Списочный состав** - все постоянные и временные работники, числящиеся на предприятии, как выполняющие в данный момент работу, так и находящиеся в очередных отпусках, командировках, выполняющие государственные обязанности, не явившиеся на работу по болезни или каким-либо другим причинам. Списочная численность работников может быть установлена на определенную дату.

**Среднесписочный состав** определяется путем суммирования списочного состава работников за все календарные дни периода, включая выходные и праздничные дни, и деления полученной суммы на полное календарное число дней периода.

Кадры предприятия не являются постоянной величиной: одни работники увольняются, другие принимаются на работу.

**Индекс текучести кадров (КТ):**

$$K_T = \frac{P_{ув}}{P} \cdot 100, \quad (2.1)$$

где  $P_{ув}$  - численность выбывающих или уволенных работников за определенный период, чел.;

$P$  - среднесписочная численность работников за тот же период, чел.

Индексы текучести рассчитываются за год, иногда исчисляются и индексы текучести квартальные, позволяющие учитывать сезонные колебания.

Для руководства предприятия важно знать причины увольнения работников. Стабильность кадров - залог успешной работы предприятия. Добровольные увольнения помимо финансовых потерь усугубляют плохую репутацию организации.

### **Оплата труда на предприятии**

Под заработной платой в современной экономической науке понимается цена, выплачиваемая за использование труда наемного работника.

Различают номинальную и реальную заработную плату.

*Под номинальной заработной платой* понимают сумму денег, полученную наемным работником.

*Под реальной заработной платой* – совокупность товаров и услуг, которые можно приобрести на эти деньги с учетом их покупательской способности.

Заработная плата является таким элементом экономики предприятия, посредством которого осуществляется взаимосвязь трудовых показателей со всеми другими показателями хозяйственной деятельности.

В Российской Федерации существует **три основных компонента организации оплаты труда:**

техническое нормирование труда,

тарифное нормирование труда,



формы и системы оплаты труда.

*Техническое нормирование труда* – процесс установления обоснованных норм труда (норм времени, выработки, обслуживания, времени обслуживания, численности персонала), необходимых для объективной количественной оценки затрат труда на выполнение конкретных работ. Нормы используются при определении расценок, то есть размеров оплаты труда за единицу работы.

*Тарифное нормирование труда* – система тарифных нормативов или тарифная система, складывающаяся из тарифных ставок первого разряда, тарифных сеток, тарифно-квалификационных справочников, должностных окладов для руководителей, специалистов и других служащих, доплат и надбавок к тарифной заработной плате.

Доплаты и надбавки применяются для более полной оценки особенностей труда: его интенсивности, тяжести, работы в неблагоприятных условиях (влажности, загазованности и др.).

*Формы и системы оплаты труда* – способы использования норм труда и тарифной системы для расчетов заработной платы работников с учетом особенностей их труда.

Для оплаты труда персонала промышленных предприятий чаще других применяется тарифная система.

Выделяют три элемента тарифной системы (совокупности нормативов, необходимых для учета основных различий в труде, связанных с его сложностью и квалификацией работников) оплаты труда:

1. *Тарифно-квалификационные справочники* - это сборники профессиональных характеристик, предназначенных для дифференциации работ и работников в зависимости от сложности труда и квалификации работника, а также для составления программ по подготовке и повышению квалификации работников.

В настоящее время применяются несколько разновидностей тарифно-квалификационных справочников:

- Единый тарифно-квалификационный справочник работ и профессий рабочих (ЕТКС),
- Квалификационные справочники должностей руководителей, специалистов и служащих для производственных отраслей,
- Квалификационный справочник должностей служащих бюджетной сферы.

ЕТКС является обязательным для применения на государственных предприятиях и рекомендательным для предприятий других форм собственности.

2. *Тарифные сетки* представляют собой перечень утвержденных тарифных разрядов и соответствующих им тарифных коэффициентов.

Для работников бюджетных организаций утверждена единая 18-разрядная сетка.

Для рабочих промышленных предприятий, как правило, утверждены 6-разрядные тарифные сетки (для отдельных профессий в машиностроении, черной и цветной металлургии – 7-ми и 8-разрядные).

### 3. *Тарифная ставка первого разряда*

В общем виде под тарифной ставкой рабочего следует понимать выраженный в денежной форме абсолютный размер оплаты труда различных групп и категорий рабочих в единицу времени (час, день, месяц) за выполнение нормы труда. Для работников бюджетных организаций устанавливается централизованно. Для рабочих промышленных предприятий рассчитывается по специальной методике.

Тарифно-квалификационные справочники предусматривают применение тарифных ставок первого разряда и тарифных сек

*Тарифные ставки* — это выраженный в денежной форме абсолютный размер оплаты труда в единицу рабочего времени. Они определяют уровень

оплаты труда, так как заработок работника и прежде всего зависит от размера тарифной ставки 1-го разряда, которая рассчитывается из установленного минимального размера оплаты труда и продолжительности рабочего времени.

Тарифная ставка работника соответствующей квалификации ( $T_{ст. i}$ ) определяется по формуле

$$T_{ст. i} = T_{ст} \times K_{ti} \quad (2.2)$$

Где  $T_{ст}$  — тарифная ставка 1-го разряда;

$K_{ti}$  — тарифный коэффициент  $i$ -го разряда.

*Тарифная ставка 1-го разряда* может быть часовой, дневной и месячной. Часовая и дневная тарифные ставки 1-го разряда устанавливаются, как правило, для рабочих-сдельщиков и повременщиков. Месячная тарифная ставка 1-го разряда устанавливается в настоящее время в Единой тарифной системе оплаты труда работников учреждений, организаций и предприятий, находящихся на бюджетном финансировании (ЕТС). Предприятия сами определяют тарифные ставки 1-го разряда и должностные оклады руководителей, специалистов и служащих, которые не могут быть меньше рассчитанных по минимальному размеру оплаты труда.

*Месячная тарифная ставка 1-го разряда* в соответствии с принципами разработки ЕТС не может быть ниже минимального размера оплаты труда, устанавливаемого в законодательном порядке.

*Тарифные сетки по оплате труда* — инструмент дифференциации оплаты труда в зависимости от его сложности для различных групп работников — включают количество разрядов и соответствующие им тарифные коэффициенты.

Единая тарифная сетка по оплате труда работников бюджетной сферы включает 18 разрядов, каждому из которых соответствует свой тарифный коэффициент по отношению к тарифной ставке 1-го разряда (Рисунок 1):

Разряды оплаты труда	1	2	3	4	5	6	7	8	9
Тарифные коэффициенты	1,0	1,30	1,69	1,91	2,16	2,44	2,76	3,12	3,53
Разряды оплаты труда	10	11	12	13	14	15	16	17	18
Тарифные коэффициенты	3,99	4,51	5,10	5,76	6,51	7,36	8,17	9,07	10,07

**Рисунок 1 - Единая тарифная сетка по оплате труда работников  
бюджетной сферы**

Районные коэффициенты к заработной плате являются механизмом районного регулирования заработной платы.

*Районное регулирование заработной платы* включает:

а) районные коэффициенты к заработной плате. Они представляют собой нормативный показатель степени увеличения заработной платы в зависимости от местоположения предприятия и устанавливаются с учетом степеней дискомфорта проживания, которые образуют пять зон. Диапазон районных коэффициентов колеблется от 1,15 до 2,0;

б) процентные надбавки к заработной плате за непрерывный стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях выплачиваются по истечении шести месяцев, а максимального размера достигают после пяти лет непрерывного стажа работы в этих районах. В зависимости от стажа работы и местности надбавки колеблются от 10 до 100% заработка;

в) коэффициенты за работу в пустынях и безводных местностях и за работу в условиях высокогорья установлены в диапазоне от 1,0 до 2,0.

Районное регулирование заработной платы является обязательным требованием государства к субъектам хозяйствования, работодателю и работнику.

*Особые условия оплаты труда* включают оплату при отклонении от нормальных условий труда, оплату работы в сверхурочное время, оплату

работы в праздничные дни, оплату за работу в ночное время и др. На предприятиях применяют надбавки за высокое профессиональное мастерство; высокие достижения в труде; выполнение особо важной работы на срок ее проведения; персональные надбавки, устанавливаемые по решению руководителя, и др.

Величины стимулирующих доплат и надбавок определяются предприятием самостоятельно и включаются в элемент себестоимости продукции «затраты на оплату труда».

На предприятиях всех организационно-правовых форм могут использоваться любые элементы тарифной системы в добровольном порядке, кроме обязательных в соответствии с законодательством.

### **Основные формы и системы оплаты труда**

Различают две основные формы оплаты труда: повременную и сдельную.

Выбор формы оплаты труда производится в соответствии с особенностями организации производства и труда на предприятии.

**Повременная форма** является более предпочтительной, если:

- выработка не зависит от усилий рабочего, а определяется производительностью и временем работы оборудования;
- внедрение сдельной формы может привести к снижению качества труда.

**Тарифный заработок рабочего-повременщика** рассчитывается по формуле:

$$Z_{пл,i}^{нов} = T_i \times T_{см,i}, \quad (2.3)$$

где  $T_i$  - фактически отработанное рабочим время в часах;

$T_{см,i}$  - полная часовая тарифная ставка

**Сдельная форма** оплаты труда предпочтительней, если:

- выработка зависит от усилий рабочего;
- труд поддается нормированию;

– основными нормами затрат труда являются:  $H_v$  – норма времени и  $H_{выр}$  – норма выработки.

Сдельная форма имеет следующие разновидности:

1) *прямая сдельная форма оплаты* применяется в том случае, когда ведется учет индивидуальной выработки и имеется возможность установить индивидуальные нормы затрат труда.

Прямой тарифный сдельный заработок рабочего рассчитывается по формуле:

$$Z_{пл,i}^{сд} = Q_i \times P_{сд,i}, \quad (2.4)$$

где  $Q_i$  – объем индивидуальной выработки в натуральных единицах;

$P_{сд,i}$  – индивидуальная сдельная расценка.

2) *косвенно-сдельная форма оплаты* иногда применяется для оплаты повременщиков, труд которых оказывает косвенное влияние на объем выработки рабочего-сдельщика (например, для ремонтников):

$$Z_{пл,рем} = \frac{T_{ст,рем}}{H_{выр,сд}} \times Q_{сд}. \quad (2.5)$$

3) *аккордная форма оплаты труда* применяется, когда работа носит срочный неотложный характер; работа выполняется в укороченные сроки с оплатой по повышенным расценкам. Обязательным условием для применения аккорда является предварительно изданный работодателем приказ, где оговариваются следующие пункты:

- полный объем и точный срок выполнения работы;
- себестоимость работ;
- качество работ;
- фонд заработной платы за полный объем работ.

При невыполнении хотя бы одного из пунктов аккордная система аннулируется и оплата производится по обычным расценкам;

4) *бригадная (коллективная) форма оплаты труда* применяется в тех случаях, когда отдельные виды работ могут быть выполнены бригадой

рабочих и, соответственно, невозможно установление индивидуальных норм затрат труда; рассчитывается по формуле:

$$Z_{пл,бр}^{сд} = Q_{бр} \times P_{сд,бр}, \quad (2.6)$$

где;  $P_{сд,бр}$  - бригадная сдельная расценка;

$N$  – количество рабочих в бригаде.

**4. Закрепление пройденной темы:** систематизация общих понятий по теме.

*Контрольные вопросы*

1. Раскройте сущность понятия «заработная плата».
2. Назовите основные функции заработной платы.
3. Сопоставьте понятия «реальная» и «номинальная» заработная плата.
4. Назовите основные элементы тарифной системы оплаты труда.
5. Чему равен тарифный коэффициент первого разряда?
6. В каких ситуациях целесообразно применять повременную форму оплаты?
7. Как рассчитать полную тарифную ставку рабочего?
8. Как рассчитать индивидуальную сдельную расценку?
9. Назовите преимущества сдельной формы оплаты труда.
10. Как рассчитать бригадный сдельный заработок?

**5. Домашнее задание:** Выучить записи в тетради, выучить понятия и определения, изучить тему «Кадры предприятия» по учебнику.

**6. Подведение итогов.**

Для проведения теоретического занятия по теме «Кадры предприятия» с целью активации восприятия, памяти, мышления обучающихся разработана презентация. Презентация содержит 24 слайда, на которых представлен основной материал по теме, презентация может быть полезна как для аудиторной работы, так и для самостоятельной внеаудиторной работы обучающихся (Приложение Б).

*Разработка практического занятия*

**Тема:** «Кадры предприятия. Проведение расчета заработной платы» (Приложение В)

**Цель:** Выполнение расчета заработной платы.

**Задачи:**

*Образовательная:* формирование у обучающихся представления об оплате труда на предприятии, о формах и системах оплаты труда; сформировать специальные знания, умения и навыки по теме: «Кадры предприятия. Основные формы и системы оплаты труда на предприятии»

*Развивающая:* формирование профессионально - значимых умений расчета заработной платы.

*Воспитательная:* формирования интереса к дисциплине.

**Задачи:**

*Образовательная:* выработать практические навыки расчета заработной платы на предприятии. Углубить и развить знания обучающихся до уровня их применения.

*Развивающая:* сформировать мыслительные умения, а также профессионально значимые умения, развитие самостоятельности.

*Воспитательная:* воспитать познавательный интерес к дисциплине.

**Тип занятия:** практическое занятие.

**Методы обучения:** словесный, практический.

**Оборудование и ТСО:** компьютер, доска, проектор.

**Литература для обучающихся:**

1 Грибов, В.Д. Экономика организации (предприятия) [Текст]: учебник / В.Д. Грибов, В.П. Грузинов, В.А. Кузьменко. - 9-е изд., перераб. - М.: КНОРУС, 2015. – 408 с.



2 Грибов В.Д. Экономика организации (предприятия) [Текст]: Практикум для среднего профессионального образования / В.Д. Грибов, В.П. – М.: КНОРУС, 2016. – 196 с.

3 Сафронов, Н.А. Экономика организации (предприятия) [Текст]: учебник для средних специальных учебных заведений / Н.А. Сафронов. – М.: Магистр, 2016. – 584 с.

### **Ход урока:**

#### **1. Организационный момент:**

- приветствие;
- проверка готовности обучающихся к занятию;
- постановка целей и задач.

### ***Проведение расчета заработной платы***

**Задача 1. Определить сдельную расценку и фактическую зарплату за смену рабочего с вредными условиями труда.**

При норме выработки за смену 40 куб.м,

выработано фактически 47 куб.м

Работа соответствует 3 разряду (ТСчас = 21,06 руб.).

Доплаты за вредные условия труда 12% к тарифной ставке.

#### **РЕШЕНИЕ.**

Определяем тарифную ставку с учетом вредных условий труда

$$ТС\text{ вр} = 21,06 * 1,12 = 23,59 \text{ руб/час}$$

Определяем сдельную расценку

$$P = ТС_{см} / N_{выр} = 23,59 * 8 / 40 = 4,72 \text{ руб./куб.м}$$

Рассчитаем фактическую заработную плату

$$ЗПф = 4,72 * 47 = 221,72 \text{ руб.}$$

**ОТВЕТ:** Заработная плата составит 221,72 руб./дн.

**Задача 2. Определить заработок бригады.**

Бригада рабочих (четыре человека) выполнила аккордное задание за 12 день вместо 14 дней по плану и заработала 50 тыс.руб.

При этом было сэкономлено материалов на сумму 30 тыс.руб.

Рассчитать общий заработок бригады, если за выполнение задания на 100 % предусматривается премия в размере 15%, а за каждый процент перевыполнения – 1,5 % сдельного заработка.

Сверх этого предусмотрена выплата премии за экономию материала в размере 15 % фактической экономии.

**РЕШЕНИЕ:**

1. Сдельный заработок бригады составил 50 тыс.руб.

2. Определим процент премии за выполнение задания:

- найдем процент перевыполнения  $100 - (12 \cdot 100 / 14) = 14,3\%$

- процент премии составит  $15 + (14,3 \cdot 1,5) = 36,45\%$

3. Найдем сумму премии за экономию материала

$30 \cdot 0,15 = 4,5$  тыс.руб.

4. Общая сумма заработка бригады составит

$50 + (50 \cdot 0,364) + 4,5 = 72,7$  тыс.руб.

**ОТВЕТ:** Общий заработок бригады составил 72,7 тыс.руб.

**Задача 3. Рассчитать заработную плату рабочего 4 разряда, оплачиваемого по повременно – премиальной системе.**

Размер премии 20 %.

Число фактически отработанных дней в месяц – 22.

Продолжительность смены 8 часов.

**РЕШЕНИЕ:**

1. Определим тарифный заработок, при ТСч = 21,45 руб / час

$TЗ = 21,45 \cdot 8 \cdot 22 = 3775,2$  руб.

2. Рассчитаем сумму премии

$П = 3775,2 \cdot 0,2 = 755,04$  руб.

3. Итого заработной платы  $3775,2 + 755,04 = 4530,24$  руб.

**ОТВЕТ:** Заработок рабочего составил 4530,24руб.

**Задача 4. Определить сдельную расценку и фактическую заработную плату за месяц рабочего с вредными условиями труда.**

Норма выработки за смену – 25 куб. м.

Рабочий за месяц выработал 1150 куб.м.

Работа тарифицируется по четвертому разряду (ТС час = 21,21 руб.).

Доплата за вредность – 15 % к тарифной ставке.

**РЕШЕНИЕ:**

1. Определяем тарифную ставку 4 разряда с учетом доплаты за вредность

$$\text{ТС час в у} = 21,21 * 1,15 = 24,39 \text{ руб./час.}$$

2. Рассчитаем сдельную расценку

$$P = \text{ТС час} / \text{Нвыр} = 8 * 24,39 / 25 = 7,48 \text{ руб.}$$

3. Сдельный заработок составит

$$\text{СЗ} = 1150 * 7,48 = 8607,52 \text{ руб.}$$

**ОТВЕТ:** Сдельный заработок составит 8607,52 руб.

**Задача 5. Определить годовой ФЗП оператора станка 5 разряда** (ТС час = 24,2 руб.), при следующих условиях: эффективный фонд рабочего времени – 1632 часа, премия 35 %, районный коэффициент -15 %, процентная надбавка – 50 %, процент дополнительной заработной платы – 19,6 %, выслуга лет – 11%.

**РЕШЕНИЕ.**

1. Определяем тарифный заработок

$$\text{ТЗ} = \text{ТС час} * \text{Эф} = 24,2 * 1632 = 39494,4 \text{ руб.}$$

2. Определяем сумму премии

$$\text{П} = 39494,4 * 0,35 = 13823,04 \text{ руб.}$$

Сумма заработка с премией

$$\text{З} = 39494,4 + 13823,04 = 53317,44 \text{ руб.}$$

3. Доплата за выслугу лет определяется как процент от тарифного заработка

$$39494,4 * 0,11 = 4344,38 \text{ руб.}$$

4. Определяем сумму доплат

$$\text{- районный коэффициент } (53317,44 + 4344,38) * 0,15 = 8649,27 \text{ руб.}$$

$$\text{- процентная надбавка } (53317,44 + 4344,38) * 0,5 = 28830,91 \text{ руб.}$$

4. Определим сумму основной заработной платы

$$Z_{ос} = 53317,44 + 4344,38 + 8649,27 + 28830,91 = 95142 \text{ руб.}$$

5. Дополнительная заработная плата составит

$$95142 * 0,196 = 18647,83 \text{ руб.}$$

6. Фонд заработной платы определяется как сумма основной и дополнительной заработной платы:

$$ФЗП = 95142 + 18647,83 = 113789,83 \text{ руб.}$$

**ОТВЕТ:** ФЗП = 113789,83 руб. в год.

*Домашнее задание:* повторить конспект по теме, решить задачи из конспекта

### **Задачи для самостоятельного решения**

Задача 1. Рассчитать бригадную расценку при условии: что в бригаде один рабочий 5 разряда, два рабочих 3 разряда, два рабочих 2 разряда. Бригадная норма времени – 1,8 ч.

Задача 2. Рассчитать расценку на изделие двумя способами ( по норме времени и по норме выработки). Норма времени на обработку одного изделия – 0,6 нормо – часа. Операцию выполняет рабочий 3 разряда.

Задача 3. Рассчитать среднюю тарифную ставку рабочих бригады, если их средний тарифный коэффициент равен 1,63.

Задача 4. Рассчитать заработную плату рабочего 5 разряда, оплачиваемого

по повременно – премиальной системе. Размер премии 15 %. Число фактически отработанных дней в месяц – 24. продолжительность смены 7,8 часов.

Задача 5. Рабочий сдельщик 4 разряда при норме времени 15 минут на Изделие сделал за 8 – часовую смену 35 изделий.

Рассчитать сдельный заработок.

Задача 6. Определить процент выполнения норм выработки, если за смену сделано 135 деталей при норме выработки 125 деталей.

Задача 7. Рабочий 4 разряда, часовая тарифная ставка которого равна 81,19 руб. отработал за месяц 176 часов. Рассчитать заработную плату рабочего.

Задача 8. Рассчитать средний тарифный коэффициент рабочих сдельщиков сборочного участка, если их средняя часовая тарифная ставка равна 89,19 руб.

Задача 9. Рассчитать среднюю тарифную ставку 42 рабочих участка, из которых 8 чел. имеют 2 разряд; 10 чел. – 3 разряд; 12 чел. – 4 разряд и 12 чел. – 5 разряд.

Задача 10. Рассчитать месячную заработную плату токаря по прямой сдельной системе, если он за месяц изготовил и сдал 2420 деталей при установленной норме времени на деталь 0,074 ч.

Разряд работы четвертый.

Задача 11. Рассчитать месячную заработную плату рабочего-сдельщика 4 разряда, который выполняет работу 4 разряда и которому установлена сменная норма выработки 40 деталей. В месяце 22 рабочего дня.

Задача 12. Работник, которому установлен месячный оклад 19 000 руб.. отработал в мае 20 рабочих дней при плановом числе рабочих дней 23. Рассчитать заработную плату работника за месяц.

Задача 13. При должностном окладе в 23000 руб. по результатам работы за месяц работнику согласно действующему положению о премировании

полагается премия в размере 30%. Рассчитать общий месячный заработок работника.

Задача 14. Рабочий 3 разряда, дневная тарифная ставка которого равна 579,28 руб., в апреле отработал 22 дня. Рассчитать заработную плату рабочего за месяц.

Для проведения практического занятия по теме «Кадры предприятия. Проведение расчета заработной платы» для удобства восприятия материала обучающимися, разработана презентация. В презентации представлены примеры решения задач по теме, а так же задачи для самостоятельного решения. Презентация рассчитана на аудиторную работу так на самостоятельную внеаудиторную работу обучающихся (Приложение В).

Для оценивания качества знаний обучающихся в процессе текущего контроля и промежуточной аттестации разработаны тестовые задания (Приложение Г).

### 2.3 Экономический расчет

Экономический расчет представляет собой расчет общей стоимости разработки и выполнения проекта  $C_{\text{общ}}$  :

$$C_{\text{общ}} = C_{\text{мат}} + C_{\text{эл}} + C_{\text{нр}} + C_{\text{исп}} \quad (2.7)$$

где:  $C_{\text{мат}}$  - материальные затраты, руб.;

$C_{\text{эл}}$  затраты на электроэнергию, руб.;

$C_{\text{нр}}$  - затраты на оплату труда научного руководителя проекта, руб.;

$C_{\text{исп}}$  – затраты на оплату интеллектуального труда студента дипломника, руб.

Расчёт стоимости основных и вспомогательных материалов ( $C_{\text{мат}}$ ) представлен в таблице 2.

Общая стоимость всех израсходованных материалов составила 568,00руб.

Таблица 2 - Затраты на основные и вспомогательные материалы

№ п/п	Наименование	Единица измерения	Стоимость за ед., (руб)	Кол-во на изделие	Общая стоимость
-------	--------------	-------------------	-------------------------	-------------------	-----------------

					(руб)
1	2	3	4	5	6
1	Бумага	лист	0,60	200	120,00
2	Обложка	штука	100	1	100,00
3	Диск CD	диск	48,00	1	48,00
4	Краска для принтера	заправка	300,00	1	300,00
	Итого:				568,00

Затраты на электроэнергию ( $C_{эл}$ ) определяется исходя из потребляемой электроэнергии, времени работы оборудования, а также стоимости 1 кВт/ч электрической энергии.

Затраты на электроэнергию на освещение рабочего места  $E_{л}$

Для освещения рабочего места, использовалась 1 лампочка, мощностью  $W = 100\text{Вт} = 0,1 \text{ кВт}$ .

Работа выполнялась в течение 2 месяцев (42 рабочих дня)

Рабочее место освещалось 4 часа в день.

Стоимость 1 кВт/ч – 3,52 руб.

$E_{л} = 0,1 \cdot (42 \cdot 4) \cdot 3,52 = 59,14 \text{ руб.}$

Затраты на электроэнергию при работе компьютера  $E_{к}$

Время работы компьютера –  $42 \cdot 4 = 168 \text{ ч.}$

Потребляемая электроэнергия – 0,15 кВт/ч

$E_{к} = 0,15 \cdot 168 \cdot 3,52 = 88,70 \text{ руб.}$

Затраты на электроэнергию при работе принтера  $E_{п}$

Время работы принтера – 2 час.

Потребляемая электроэнергия – 0,2 кВт/ч

$E_{п} = 0,2 \cdot 2 \cdot 3,52 = 1,41 \text{ руб.}$

Общие затраты на электроэнергию ( $C_{эл}$ ) определяются по формуле:

$$C_{эл} = E_{л} + E_{к} + E_{п} \quad (2.8)$$

Где:  $E_{л}$  – затраченная электроэнергия на освещение рабочего места;

$E_{к}$  – затраченная электроэнергия компьютером;

$E_{\text{п}}$  – затраченная принтером

$$C_{\text{эл.}} = 59,14 + 88,70 + 1,41 = 149,25 \text{ руб}$$

Оплата труда научного руководителя определяется по формуле:

$$C_{\text{нр}} = T_{\text{нр}} \cdot t_{\text{нр}} = 110,00 \cdot 13,5 = 1485,00 \text{ руб.}$$

где  $T_{\text{нр}}$  = тарифная ставка почасовой оплаты научного руководителя (110р/ч),

$t_{\text{нр}}$  - время на руководство дипломной работой 13,5 часа.

Теоретическая стоимость оплаты труда исполнителя  $C_{\text{исп}}$ , определяется из соотношения:

$$C_{\text{исп}} = T_{\text{исп}} \cdot t_{\text{исп}} \quad (2.9)$$

где:  $T_{\text{исп}} = 6204,00$  руб. – размер минимальной оплаты труда;

$t_{\text{исп}} = 2$  месяца - время работы исполнителя (студента-дипломника)

над проектом согласно графика учебного процесса.

$$C_{\text{исп}} = 6204,00 \cdot 2 = 12408,00 \text{ руб.}$$

Общая стоимость разработки и выполнения проекта  $C_{\text{общ}}$

$$C_{\text{общ}} = 568,00 + 149,25 + 1485,00 + 12408,00 = 14610,25 \text{ руб}$$

Общая стоимость проекта составляет 14610,25 руб

### **Выводы по второй главе**

Разработанные; план-конспект, практическая работа, презентация тестовые задания, для выявления знаний у обучающихся колледжа по теме «Кадры предприятия» дисциплины «Экономика организации» помогут провести занятия на высоком уровне, а разработанная презентация обеспечит самостоятельную работу обучающихся по данной теме.

Выполнен экономический расчет.



## ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Для повышения эффективности педагогического процесса в методическом обеспечении необходимо учитывать различия в восприятии информации различными людьми. При чтении лекций, проведении семинаров, практических и лабораторных работ, при разработке методической литературы, на основе которой проводятся все виды занятий преподавателю необходимо преподносить материал в доступном для обучающихся виде.

Результатом методической деятельности педагога является методическое обеспечение занятий - это всё то, что выражает источник приобретения знаний, формирования умений или способствует их приобретению, а так же создание инструментария организации и проведения занятий и их содержательного обеспечения: документальный материал, доклады, карточки задания для самостоятельной работы обучающихся, плакаты, учебные пособия, учебно-теоретические издания, учебно-практические издания, сборники задач, планы конспекты занятий, учебный план, учебная программа, конспекты лекций, справочники, сборники задач, руководства для выполнения лабораторно - практических работ и многое другое.

Учебно-методическое обеспечение образовательного процесса должно отличаться разнообразием, соответствовать вариативным образовательным программам, разрабатываться для всех видов учебной деятельности обучающихся. Продуктами методической деятельности пользуются обучающиеся на занятиях

Выпускная квалификационная работа посвящена учебно-методической деятельности педагога профессионального обучения по дисциплине «Экономика организации».

В ходе выполнения дипломной работы поставленная цель была достигнута, а задачи решены.

Рассмотрены теоретические основы деятельности педагога, рассмотрена сущность учебно - методической деятельности педагога, общие требования к разработке учебно-методической документации.

Дисциплина «Экономика организации» предполагает овладение экономическими знаниями, умениями и навыками обучающимися с ограниченными возможностями здоровья в составе общего контингента училища. Преподавание в данной группа основывается на принципах специального коррекционного образования, отражающих коррекционно - компенсирующую и социально - адаптирующую направленность (Приложение А).

Следовательно, необходимо использование наглядных средств обучения, индивидуальных рабочих конспектов тем с целью обогащения тех наглядных представлений, которые способствуют пониманию и усвоению обучающимися с ограниченными возможностями здоровья экономического материала и формированию основных экономических понятий.

Разработанные план-конспект, практическая работа, презентация тестовые задания, для выявления знаний у обучающихся колледжа по теме «Кадры предприятия» дисциплины «Экономика организации» помогут провести занятия на высоком уровне, а разработанная презентация обеспечит самостоятельную работу обучающихся по данной теме.

Практика показывает, что преподаватель действует тем успешнее, чем более он подготовлен к занятию в методическом отношении.

В методической системе преподавателя делается акцент не на его методических знаниях и умениях, а на их применении, на практике при выполнении педагогических задач.

## СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ

1. **Берденникова, Н.Г.** Организационное и методическое обеспечение учебного процесса в вузе [Текст]: учеб. пособие / Н.Г. Берденникова, В.И. Меденцев, Н.И. Панов. – М.: ДАРК, 2006. – 208 с. – Библиогр.: с. 207-208. – 13000 экз.
2. **Горькаева, Е. Ю.** Особенности учебно-методического обеспечения в колледже [Текст] / Е. Ю. Горькаева / Молодой ученый. — 2014. — №18. — С. 538-539.
3. **Горфинкель, В.Я.** Экономика фирмы [Текст]: В.Я. Горфинкель / Учеб.для студентов вузов. – М.: Юрайт, 2011.
4. **Горфинкеля, В.Я.** Экономика предприятия. Тесты, задачи, ситуации [Текст]: Учеб. пособие /Под ред. В.Я. Горфинкеля, Б.Н. Чернышева. – М.: Финансы и статистика, 2011.
5. **Грибов, В.Д.** Экономика организации (предприятия) [Текст]: Практикум для среднего профессионального образования / В.Д. Грибов, В.П. – М.: КНОРУС, 2016. – 196 с
6. **Грибов, В.Д.** Экономика предприятия [Текст]: В.Д. Грибов / Учеб.пособие. Практикум. – М.: Финансы и статистика, 2011.
7. **Ерошина, В.И.** Методическая деятельность педагога [Текст] / Профессионал. – 2004. - № 3. – С. 21 – 24.
8. **Захарова, И.Г.** Информационные технологии в образовании: учеб.пособие для вузов [Текст] / И.Г. Захарова. – М. : Академия, 2013. – 192
9. **Крившенко, Л.П.** Педагогика [Текст]: учебник / Л.П. Крившенко. – М.: ТК Велби, изд. «Проспект», 2005. – 432с.
10. **Кругликов, Г.И.** Методика профессионального обучения с практикумом [Текст]: учеб. пособие для студ. высш. учеб. заведений / Г.И. Кругликов. – М.: Издательский центр «Академия», 2005. – 288 с.

11. **Кругликов, Г.И.** Методика профессионального обучения [Текст]: учебник для студ. учреждений / Г.И. Кругликов. – М.: Издательский центр «Академия», 2013. – 320 с.

12. **Мануйлов, В.Г.** Мультимедийные компоненты презентаций PowerPoint XP [Текст]: / Информатика и образование. – № 12, – 2004, №1, №2, №5, – 2005.

13. Педагогика [Текст] / Под ред. И.В. Марусева, М.И. Коваленко. – СПб.: ИВЭСЭП: Знание, 2006. – 324 с. – 1500 экз.

14. Педагогика [Текст] / Под ред. П.И. Пидкасистого. – М.: РПА, 2006. – 604 с. – Библиогр.: с. 600-602. – 25000 экз.

15. **Подласый, И.П.** Педагогика [Текст]: учебник для студентов высших педагогических учебных заведений / И.П. Подласый.–М.: Просвещение: Гуманит. изд. центр ВЛАДОС, 1996. – 432с.

16. **Пономарева, И.Н.** Общая методика обучения экономики: учеб.пособие. для студ. пед. вузов [Текст] / И.Н. Пономарева, В.П. Соломин, Г.Д. Сидельникова. – М. : Издательский центр «Академия». – 2003. – 272с.

17. Российская Федерация. Федеральный закон "Об образовании в Российской Федерации" [Текст]: офиц. текст (от 29 декабря 2012 г.) № 273-ФЗ с. 115.

18. **Сафронов, Н.А.** Экономика организации (предприятия) [Текст]: учебник для средних специальных учебных заведений / Н.А. Сафронов. – М.: Магистр, 2016. – 584 с.

19. **Сергеев, И.В.** Экономика предприятия [Текст]: И.В. Сергеев / Учеб.пособие. – 2-е изд., перераб. и доп. – М.: Финансы и статистика, 2011.

20. **Скляренко, В.К.** Экономика предприятия [Текст]: В.К. Скляренко, В.М. Прудников / Учеб. для студентов вузов. – М.: ИНФРА-М, 2011.

21. **Ульянова, И.В.** Тестирование как современное средство повышения качества высшего образования [Текст]: учебное пособие / И. В. Ульянова - М.: 2011. – с. 22-25.

22. **Шарипов, Ф. В.** Педагогика и психология высшей школы [Текст]: учеб. Пособие. Ф.В. Шарипов / — М.: Логос 2012 г.— 448 с.

23. ФГОС Начального профессионального образования по профессии 210801.01 Оператор связи. [Текст]: офиц. текст утвержден приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от «15» июня 2010 г. №617

24. ФГОС Начального профессионального образования по профессии 230103.02 Мастер по обработке цифровой информации. [Текст]: офиц. текст утвержден приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от «02» августа 2013 г. №854

25. **Эрганова, Н. Е.** Методика профессионального обучения [Текст]: Н. Е. Эрганова. / — М. : Издательский центр «Академия», 2007. — 162 с.

**ПРИЛОЖЕНИЕ А**

**Рабочая программа по дисциплине «Экономика организации»**

**ПРИЛОЖЕНИЕ Б**  
**Презентация «Кадры предприятия»**

## **ПРИЛОЖЕНИЕ В**

**Презентация «Проведение расчета заработной платы»**



## ПРИЛОЖЕНИЕ Г

### База тестовых заданий по теме «Кадры предприятия»

#### 1. Уровень квалификации рабочих определяется...

- а) Специальностью.
- б) *Профессией.*
- в) *Тарифным разрядом.*
- г) Фондовооруженностью труда.

#### 2. Понятие «производительность труда» включает...

- а) Затраты труда на производство единицы продукции.
- б) Мету количества затраченного труда.
- в) Продуктивность производственной деятельности кадров предприятия.
- г) *Количество произведенной продукции за единицу рабочего времени.*

#### 3. К факторам, повышающим производительность труда, можно отнести...

- а) Совершенствование структуры и объемов производства.
- б) *Совершенствование организации производства, труда и управления.*
- в) Увеличение рабочего времени
- г) Все верно

#### 4. При планировании рабочих мест прежде всего учитывается.

- а) *Рациональное пространственное размещение средств труда.*
- б) Рациональное размещение работников.
- в) *Рациональное распределение факторов производства.*

#### 5. Для сдельной формы оплаты труда характерна оплата труда в соответствии с...

- а) *Количеством изготовленной (обработанной) продукции и(или) оказанных услуг.*
- б) Количеством отработанного времени.
- в) Должностным окладом.

г) С указанием руководителя

**6. Повременная форма оплаты труда предусматривает оплату труда в соответствии с количеством...**

а) Изготовленной (обработанной) продукции.

б) *Отработанного времени.*

в) Оказанных услуг.

г) Верно все

**7. Тарифная система оплаты труда работников включает...**

а) Тарифные ставки, тарифные сетки.

б) Тарифные ставки, тарифно-квалификационный справочник.

в) *Тарифные ставки, тарифные сетки, тарифно-квалификационный справочник.*

г) Тарифные ставки, должностные оклады, тарифные сетки;

**8. В явочный состав работников предприятия входят...**

а) Постоянные работники.

б) Временные работники.

в) Сезонные работники.

г) *Работники, которые в течение суток фактически являются на работу.*

**9. Нормированное задание для работников устанавливает...**

а) *Необходимый объем работ.*

б) Необходимое оборудование.

в) *Сроки выполнения работ (услуг).*

г) Количество предметов труда.

**10. Укажите систему сдельной формы оплаты труда, при которой расценка устанавливается на весь объем работ с выполнением его в определенные сроки.**

а) сдельная прямая;

б) сдельная прогрессивная;

- в) сдельная косвенная;
- г) аккордная;**
- д) сдельно-премиальная

**11. Укажите систему сдельной формы оплаты труда, при которой производится премирование за выполнение нормированных заданий или за другие показатели.**

- а) сдельная прямая;
- б) сдельная прогрессивная;
- в) сдельная косвенная;
- г) аккордная;
- д) сдельно-премиальная**

**12. Включаются ли премии в состав дополнительной заработной платы?**

- а) да;
- б) нет**

**13. Какие существуют разновидности повременной формы оплаты труда?**

- а) прямая (простая) повременная;**
- б) комиссионная;
- в) аккордная;
- г) повременно-премиальная**

**14. Оперативное кадровое планирование означает планирование**

- а) краткосрочное;*
- б) среднесрочное;
- в) долгосрочное;
- г) на весь срок работы организации.

**15. Начальной ступенью процесса кадрового планирования является планирование:**

- а) привлечения персонала

- б) трудовой адаптации
- в) высвобождения или сокращения персонала
- г) потребности в персонале
- д) использования персонала

**16. Оперативный план работы с персоналом составляется, как правило на ...**

- а) месяц;
- б) квартал;
- в) полугодие;
- г) год.

**17. Планирование производительности труда - это:**

- а) определение уровня производительности труда и темпов её роста;
- б) определение того, какая производительность труда необходима организации в дальнейшем;
- в) расчёт необходимых показателей производительности труда в дальнейшем;
- г) сопоставление показателей производительности труда в разный период времени.

**18. Определение качественной потребности в персонале означает определение потребности по:**

- а) категориям
- б) численности
- в) структуре
- г) специальностям
- д) квалификации