

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

Факультет технологии и профессионально-педагогического образования
Кафедра технологии

**МЕТОДИКА ФОРМИРОВАНИЯ БАЗОВЫХ ПОНЯТИЙ ПО
ДИСЦИПЛИНЕ «ЭКОНОМИКА ПРЕДПРИЯТИЯ» ДЛЯ
ОБУЧАЮЩИХСЯ КОЛЛЕДЖА**

Выпускная квалификационная работа

Допустить к защите

Зав. кафедрой технологии
_____ И.Б. Соловьева
« ___ » _____ 20 ___ г.

Выполнил студент Т-ЗПРОЭ111
группы

Шремзер Татьяна Евгеньевна
Подпись _____

Научный руководитель:
канд. пед. наук, доцент
Визер Виктор Григорьевич
Подпись _____

Оценка _____
« ___ » _____ 20 ___ г.

Подпись _____
(Председатель ГАК)

СОДЕРЖАНИЕ

ВВЕДЕНИЕ	3
1 Психолого-педагогические и методические аспекты формирования понятийного аппарата обучающихся СПО	5
1.1 Формирование системы понятий как средство формирования мышления.	5
1.2 Методика формирования понятийного аппарата	9
1.3 Планирование учебных занятий по специальным дисциплинам	15
2 Формирования системы понятий в процессе обучения дисциплине «Экономика предприятия»	20
2.1. Анализ учебной программы по дисциплине «Экономика предприятия.	20
2.2 Методика формирования системы понятий.....	22
2.3 План-конспект урока по дисциплине «Экономика предприятия» на тему «Стимулирование труда».....	27
2.4 Экономическое обоснование проекта	39
ЗАКЛЮЧЕНИЕ	43
СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ	45

ВВЕДЕНИЕ

В настоящее время учебный процесс требует постоянного совершенствования, так как происходит смена приоритетов и социальных ценностей: научно-технический прогресс все больше осознается как средство достижения такого уровня производства, который в наибольшей мере отвечает удовлетворению постоянно повышающихся потребностей человека, развитию духовного богатства личности. В этой связи акценты при изучении учебных дисциплин переносятся на сам процесс познания, эффективность которого полностью зависит от познавательной активности самого обучающегося.

Актуальность данной темы обусловлена тем, что специальные дисциплины являются основной базой знаний будущих специалистов. Успешность усвоения и закрепления базовых знаний по специальным дисциплинам во многом зависит от того, как усваивается: индивидуально или коллективно, в авторитарных или гуманистических условиях, с опорой на внимание, восприятие, память или на весь личностный потенциал человека, с помощью репродуктивных или активных методов обучения.

Цель данной дипломной работы – разработка методики формирования базовых понятий по дисциплине «Экономика предприятия» для обучающихся колледжа

Объект – учебно-воспитательный процесс по дисциплине «Экономика предприятия».

Предмет – формирование базовых понятий по специальной дисциплине «экономика предприятия».

Гипотеза – разработанная методика будет способствовать улучшению экономической грамотности обучающихся.

Основными задачами работы являются:

- изучить литературу по методике формирования базовых понятий;

- изучить психологические, педагогические и методические аспекты формирования базовых понятий по дисциплине «экономика предприятия»

- разработать методику формирования базовых понятий по дисциплине «Экономика предприятия» на тему «Стимулирование труда».

Методологической основой исследования являются труды российских ученых: В. А. Сластенин «Педагогика», А. А. Вербицкий «Активное обучение в высшей школе», и многие другие.

В данной работе применялись методы обобщения и анализа данных, метод систематизации полученной информации.

Практическая значимость исследования: заключается в том, что разработанная методика способствует эффективности усвоения знаний обучающихся и в дальнейшем будет внедрена в учебный процесс подготовки будущих специалистов.

База исследования - КГБПОУ Бийский промышленно-технологический колледж

Структура и содержание работы: дипломная работа состоит из введения; двух глав; заключения; списка использованной литературы.

1 Психолого-педагогические и методические аспекты формирования понятийного аппарата обучающихся СПО

1.1 Формирование системы понятий как средство формирования мышления

В процессе обучения обучающийся усваивает не только отдельные понятия, но и выработанные человечеством логические формы и правила мышления, истинность которых проверена многовековой общественной практикой. Подражая старшим и следуя их указаниям, обучающийся СПО постепенно приучается правильно строить суждения, правильно соотносить их друг с другом, делать обоснованные выводы.

При изучении проблемы развития научных понятий, складывающихся в процессе обучения обучающихся СПО определенной системе научных знаний, возникает вопрос, в какой мере рассматриваемые нами положения могут быть в равной мере распространены и на процесс образования научных понятий. Здесь необходимо понять, что вообще представляет собой процесс образования понятия и что значит слово понятие.

Образование понятия - сложный диалектический процесс, который осуществляется с помощью таких методов, как сравнение, анализ, синтез, абстрагирование, идеализация, обобщение, эксперимент и др.

Понятие - это необразное, выраженное в слове отражение действительности [5, с.89].

Психологи пришли к следующим выводам:

1. Научные понятия не заучиваются обучающимися СПО, не берутся памятью, а возникают и складываются с помощью величайшего напряжения всей активности его собственной мысли.

2. При развитии спонтанных или научных понятий, речь идет о развитии единого процесса образования понятий, совершающегося при различных внутренних и внешних условиях, но остающегося единым по

природе, а не складывающимся из борьбы, конфликта и антагонизма двух взаимно исключающих с самого начала форм мысли.

3. Обучение является в старшем возрасте решающим моментом, определяющим всю судьбу умственного развития, в том числе и развития его понятий, равно как и на том соображении, что высшие по типу научные понятия могут возникнуть в голове обучающегося не иначе, как из существовавших прежде более низких и элементарных типов обобщения, а никак не могут быть внесены в сознание извне [11, с.96].

Следовательно, можно сделать вывод, что между процессами обучения и развития понятий должен существовать не антагонизм, а отношения неизмеримо более сложного и позитивного характера. Обучение раскрывается в ходе специального исследования как один из основных источников развития понятий СПО и как могущественнейшая сила, направляющая этот процесс.

Развитие мышления у обучающихся СПО происходит не само собой, не стихийно. Им руководят учителя, воспитывая и обучая ребёнка. Опираясь на опыт, имеющийся у обучающегося, учителя передают ему информацию, сообщают ему понятия, до которых он не смог бы додуматься самостоятельно и которые сложились в результате трудового опыта и научных исследований многих поколений.

СПО предъявляет очень большие и сложные требования к умственному развитию обучающегося, требуя перехода мышления учащего от начального образования на новую, более высокую ступень развития. В процессе усвоения основ наук, знакомства с основными законами логики и обеспечения компьютера развивается мышление обучающегося. Вместе с тем овладение научными понятиями требует от обучающихся СПО более высокого уровня абстракции, более высоких форм обобщения, чем те, на которые были способны в школе. Краткие формулировки, например, особенностей построения аппаратного обеспечения компьютера или характеристики каждого устройства, усваиваемые при изучении аппаратного

обеспечения компьютера, охватывают огромный круг явлений и требуют умения отвлекаться от различных второстепенных, несущественных обстоятельств и выделять в явлениях самое главное, самое важное [17, с.61].

Огромную роль в развитии мышления обучающегося играет обучение аппаратному обеспечению, овладение понятиями и свойствами устройств. Умение правильно, связно изложить содержание того или иного учебного материала в устной или письменной речи организует мышление обучающегося, придаёт ему последовательный характер.

СПО приучает к систематичности в мышлении. Учителю необходимо побуждать обучающегося планомерно производить анализ каких-либо явлений, синтезировать отдельные элементы в единое целое, сравнивать предметы в различных отношениях, делать на основании известных данных обоснованные выводы и умозаключения.

Наконец, СПО должна приучать обучающего к систематическому умственному труду, к настойчивому преодолению различных препятствий, встречающихся на пути решения какой-либо сложной мыслительной задачи.

Таким образом, СПО формирует у обучающегося те знания и вырабатывает у него те качества ума, которые будут необходимы для его последующей трудовой деятельности в нашем обществе [22, с.98].

Недостаточное развитие словесно-логического мышления приводит к трудностям при совершении любых логических действий (анализа, обобщения, выделения главного при построении выводов) и операций со словами. Упражнения по развитие этого вида мышления направлены на формирования у ребенка умения систематизировать слова по определенному признаку, способности выделять родовые и видовые понятия, развитие индуктивного речевого мышления, функции обобщения и способности к абстракции. Чем выше уровень обобщения, тем лучше развита у ребенка способность к абстрагированию. В ходе такого мышления происходит переход от одного суждения к другому, их соотношение через опосредование

содержания одних суждений содержанием других, и как следствие формулируется умозаключение.

Развивая словесно-логическое мышление, через решение логических задач, необходимо, подбирать такие задачи, которые бы требовали индуктивного (от единичного к общему), дедуктивного (от общего к единичному) и традуктивного (от единичного к единичному или от общего к общему, когда посылки и заключения являются суждениями одинаковой общности) умозаключения. Традуктивное умозаключение можно использовать в качестве первой ступени обучения умению решать логические задачи. Это задачи, в которых по отсутствию или присутствию одного из двух возможных признаков у одного из двух обсуждаемых объектов следует вывод о, соответственно, присутствии или отсутствии этого признака у другого объекта [10, с.74].

Недостаточное развитие абстрактно-логического мышления - ребенок плохо владеет абстрактными понятиями, которые невозможно воспринять при помощи органов чувств (например, уравнение, площадь и т. д.). Функционирование данного типа мышления происходит с опорой на понятия. Понятия отражают сущность предметов и выражаются в словах или других знаках. Обычно этот тип мышления только начинает развиваться в старшем возрасте, однако в программу уже включаются задания, требующие решения в абстрактно-логической сфере. Это и определяет трудности, возникающие у детей в процессе овладения учебным материалом. Существуют упражнения, которые не просто развивают абстрактно-логическое мышление, но и по своему содержанию отвечают основным характеристикам данного типа мышления. Сюда включаются задания на формирование умения выделять существенные свойства (признаки) конкретных объектов и абстрагирование от второстепенных качеств, умение отделять форму понятия от его содержания, устанавливать связи между понятиями (логические ассоциации), формирование способности оперирования смыслом [16, с.102].

Человек мыслит понятиями. В процессе среднего профессионального обучения перед обучающимся раскрываются все существенные признаки понятия, необходимые для его саморазвития и его жизненного цикла.

Все умственные операции сравнения, умозаключения, все эти действия деления, умножения, создания предположения и его проверки обучающийся в очень малой степени создает сам. Этим умственными действиями его обучает учитель, он организует для него серию практических наглядных ситуаций, в которых обучающийся должен ориентироваться и действовать, а затем формулирует эти задания словесно. Постепенно обучение подходит к тому этапу, когда обучающийся приобретает умение осуществлять каждое такое сложное действие "в уме".

Необходимым этапом, звеном такого перевода практического действия в действие в уме является выполнение его в словесном плане. Но для этого ребенок опять-таки должен овладеть всеми видами речи [19, с.116].

1.2 Методика формирования понятийного аппарата

Понятие - это форма мышления, в которой отражаются существенные признаки одноэлементного класса или класса однородных элементов. Понятие абстрагируется от индивидуальных черт и является результатом обобщения восприятия и представления однородных явлений и предметов. Например, алгоритм, объект, система, система счисления, монитор и т.д.

Формирование системы понятий у обучающихся является одной из важнейших задач курса спецдисциплин. Формируются понятия с помощью таких логических приемов выявления существенных признаков (свойств и отношений), присущих ряду однородных элементов, как анализ, синтез, абстракция и обобщения. Существенные признаки это те, каждый из которых необходим, а все вместе достаточны для характеристики объектов, принадлежащих понятию.

Каждое понятие характеризуется содержанием (совокупность существенных признаков) и объемом (множество объектов, на которое

распространяется данное понятие). Чем шире содержание понятия, тем уже его объем и наоборот [8, с.54].

Далекие друг от друга по своему содержанию понятия, не имеющие общие признаки, называются несравнимые, а остальные сравнимые.

Сравнимые понятия по объему делятся на две категории:

Несовместимые понятия. Их объемы не имеют общих элементов.

Например, аппаратное и программное обеспечение.

Совместимые понятия. Их объемы частично или полностью совпадают.

Между совместимыми понятиями могут существовать отношения тождества, частичного совпадения, подчинения.

Определить понятия - это значит перечислить его существенные свойства. При построении определений следует руководствоваться следующими правилами:

Определение должно быть соразмерным.

Объект не должен определяться через самого себя, т.е. должна быть исключена тавтология.

Определение не должно быть отрицательным.

Определение должно быть исчерпывающим.

В определении должна использоваться доступная терминология.

Определение, вводимое в качестве подготовки, может определяться на бытовом, интуитивном уровне [12, с.71].

Можно выделить несколько этапов формирования понятий. На схеме изображены 5 этапов формирования понятий и задачи, которые необходимо решать на каждом из этапов.

На начальном этапе, при раскрытии важности изучения данного понятия, в возбуждении интереса обучающихся к его изучению, в побуждении обучающихся к целенаправленной и активной деятельности на уроке. Перед обучающимися необходимо поставить такие задачи, как:

- задачи на применение ранее изученных понятий,
- задачи практического характера.

Необходимо подготовить обучающихся к предъявлению нового материала. Все слова, которые обучающиеся будут использовать в определении, должны быть им понятны [21, с.96].

На следующем этапе выделяются существенные свойства понятия. Для этого используются примеры и упражнения, которые акцентируют внимание обучающихся на существенных свойствах. Итогом этого этапа является формулировка определения понятия. На этапе усвоения каждое существенное свойство, используемое в определении, становится объектом изучения. Обеспечивается запоминание определения понятия. Выделяем следующие задачи на данном этапе:

- задачи на применение ранее изученных понятий, задачи практического характера,
- задачи на моделирование объектов,
- удовлетворяющих указанным свойствам и задачи на формулировку определения понятия.

На третьем этапе происходит усвоение понятия обучающимися. Здесь решаются такие задачи, как:

- задачи на применение ранее изученных понятий,
- задачи практического характера,
- задачи на моделирование объектов, удовлетворяющих указанным свойствам,
- задачи на формулировку определения понятия,
- задачи на понимание смысла слов в определении понятия,
- задачи на распознавание объектов, принадлежащих объему понятия,
- задачи на запоминание определения понятия.

Далее происходит использование понятия в конкретных ситуациях. На данном этапе обучающиеся, решая систему задач, овладевают умениями переходить от понятия к его существенным свойствам и обратно [22, с.104].

Решаются следующие задачи:

- задачи на распознавание объектов,

- задачи на выделение следствий из определения понятия,
- задачи на применение понятия в различных ситуациях,
- задачи на составление родословной понятия.

Конечным этапом является систематизация материала, когда определяется место данного понятия в системе других понятий. Это достигается установлением связей между отдельными понятиями и систематизацией материала по различным основаниям, обобщением и конкретизацией понятия. Учитывая, что система задач является основным средством формирования понятий в СПО, сопоставим каждому этапу формирования понятия соответствующие ему задачи:

- задачи на составление родословной понятия,
- задачи на установление связей изучаемого понятия с другими понятиями,
- задачи на выделение следствий из определения понятия [27, с.97].

Таким образом, можно сделать вывод, о том, что принцип формирования системы понятий по информатике включает в себя два фактора: систему задач, которая является основным средством формирования понятий в СПО и непосредственно сами понятия, которые необходимо давать в системе.

Метод (от греч. Methodos - путь к чему-либо) - способ достижения цели, определенным образом упорядоченная деятельность. В педагогике под методом педагогического процесса (обучения, воспитания) понимают способ упорядоченной совместной деятельности педагога и обучающихся, направленный на решение задач обучения, воспитания, развития [18].

Метод обучения реализуется в единстве целенаправленных деятельностей педагога и ученика, в их активном движении к моменту педагогической истины - усвоению обучающимися знаний, овладению ими соответствующими умениями и навыками. В древние времена преобладали методы обучения, основывавшиеся на подражании. С момента организации школ появились словесные методы, доминировавшие в средние века. В эпоху

великих открытий получили развитие методы наглядного обучения, помогающие применять знания на практике. На рубеже XIX-XX вв. интерес вызвала концепция, получившая название "учение через деятельность", основанная на практических методах обучения [8, с. 102].

Каждый метод имеет свою структуру, состоящую из элементов (частей, деталей), которые называют методическими приемами. По отношению к методу приемы носят частный, подчиненный характер. Они не имеют самостоятельной педагогической задачи, а подчиняются той задаче, которую преследует данный метод. Одни и те же методические приемы могут быть использованы в разных методах. И наоборот, один и тот же метод разные учителя могут реализовать с помощью различных приемов.

Метод включает в себя ряд приемов, но сам не является их простой суммой. Приемы в то же время определяют своеобразие методов работы преподавателя, придают индивидуальность манере его педагогической деятельности.

К настоящему времени создан обширный научный фонд, раскрывающий сущность и закономерности функционирования методов обучения. Их классификация позволяет выявить общее и особенное, существенное и случайное, теоретическое и практическое и тем самым способствует целесообразному и более эффективному их использованию [29, с.89].

Классификация методов обучения зависит от того, какое основание избирается для их разработки. Первое наиболее полное описание системы методов обучения, сложившихся к 60-м гг. XX в., дал Е.Я. Голант, который предложил классификацию методов обучения по уровню активности обучающихся:

- пассивные;
- активные.

Затем классификацию методов обучения по уровню включенности в продуктивную (творческую) деятельность сделали М.Н. Скаткин и И.Я. Лернер, выделившие следующие методы:

- объяснительно-иллюстративные;
- репродуктивные;
- проблемное изложение изучаемого материала;
- частично-поисковые;
- исследовательские.

С иных позиций к классификации подошли Е.И. Перовский и Д.О. Лордкипанидзе, предложившие классификацию методов обучения по источникам получения знаний:

- словесные;
- наглядные;
- практические.

М.А. Данилов и Б.Н. Есипов разработали классификацию методов обучения по дидактическим целям, выделив следующие методы:

- ·приобретение новых знаний;
- ·формирование умений и навыков и применения знаний на практике;

- ·проверка и оценка знаний, умений и навыков. Ю.К. Бабанский предложил следующую классификацию методов обучения:

- ·методы организации и осуществления учебно-познавательной деятельности: словесные, наглядные и практические; индуктивные и дедуктивные; репродуктивные и проблемно-поисковые; методы самостоятельной работы;

- ·методы стимулирования и мотивации: интерес к учению, чувство долга и ответственности в учении;

- ·методы контроля и самоконтроля: устные, письменные и лабораторно-практические [27, с.114].

Метод обучения - понятие весьма сложное и неоднозначное из-за его многогранности. По мере накопления наших знаний о человеке, его психических возможностях, его способностях меняются взгляды на процесс обучения, открываются новые направления работы, новые ориентиры. Это приводит к появлению новых способов обучения, разработке новых методов [18, с.112].

1.3 Планирование учебных занятий по специальным дисциплинам

Концепция модернизации российского образования предусматривает введение такой категории как ключевые компетенции выпускника. В образовательной практике категория «квалифицированный специалист» постепенно заменяется категорией «компетентный специалист»

При компетентностном подходе в профессиональном образовании перечень необходимых компетенций данной профессии определяется в соответствии с запросами работодателей, требованиями со стороны общества и потребностью личности. Овладение различного рода компетенциями в том числе и профессиональными становится основной целью и результатом процесса обучения .

Ключевая фигура системы профессиональной подготовки - мастер производственного обучения и преподаватель спецдисциплин. От их квалификации, профессиональных навыков, педагогической позиции зависит не только качество профессионального образования в целом, но и успех каждого конкретного выпускника [6, с. 84].

В процессе реализации компетентностного подхода преподаватель перестает быть носителем информации и превращается в руководителя самостоятельной познавательной учебной деятельности обучающихся. Его главной задачей становится умение мотивировать обучающихся на проявление инициативы и самостоятельности.

Необходимо организовать самостоятельную учебную деятельность обучающихся таким образом, чтобы каждый из них мог реализовать свои способности и интересы. Фактически преподаватель создает развивающую

среду, в которой становится возможным выработка каждым обучающимся определенных компетенций на уровне развития его способностей [14, с. 92].

Теоретический анализ литературы и анализ собственного опыта позволили выделить условия эффективного формирования профессионально-личностных компетенций для будущих специалистов

- включение обучающихся в активную самостоятельную работу;
- организация решений учебно-профессиональных задач и выполнения творческих заданий (ответы на проблемные вопросы, подготовка сообщений и докладов, выполнение расчётных проектов и заданий и др.);
- предоставление права выбора обучающимся заданий, способов учебной деятельности, форм отчета при проведении проверки знаний, умений и навыков, отвечающим индивидуальным особенностям обучающихся и позволяющих реализовать способности, личностный опыт; развивать активность личности, познавательные интересы; формировать инициативу и самостоятельность будущего специалиста;
- активизация деятельности обучающегося как субъекта образовательного процесса;
- создание на учебном занятии ситуации успеха.

Наиболее перспективной формой проведения урока, как проблемно – деловая игра с поиском оптимального решения поставленных задач с использованием технологии сотрудничества.

Нетрадиционные формы ведения уроков спецтехнологии также способствуют активизации мыслительной деятельности обучающихся:

- уроки-экскурсии в музей техникума или на предприятие
- проведение конференций по предмету, когда обучающиеся сами не только изучают большую часть материала, но и находят дополнительный материал, готовят презентации
- уроки-соревнования по предмету, КВНы, викторины [7, с. 104].

Современные обучающиеся предпочитают восприятие информации в динамике, особенно с помощью интенсивного визуального ряда, а не текста.

Ориентация сегодня делается на мультимедийное образование. В широком смысле слова термин «мультимедиа» означает спектр информационных технологий, использующих различные программные и технические средства с целью наиболее эффективного воздействия на пользователя. Грамотное использование этих средств развивает ресурсы современного урока и оптимизирует учебный процесс. Возможность использования виртуальных лаборатории, видеофильмов, презентаций и т.д. делает уроки не только интересными, но и самое главное значительно расширяют возможности предъявления учебной информации. Применение цвета, графики, звука, всех современных средств видеотехники позволяет воссоздавать реальную обстановку деятельности. Компьютер позволяет существенно повысить мотивацию к обучению. Информационные компьютерные технологии вовлекают обучающихся в учебный процесс, способствуя наиболее широкому раскрытию их способностей, активизации умственной деятельности. Информационные компьютерные технологии позволяют качественно изменять контроль деятельности обучающихся, обеспечивая при этом гибкость управления учебным процессом. Компьютер способствует формированию у них рефлексии, обучающая программа дает возможность наглядно представить результат своих действий. (поэтому большинство кабинетов оснащены средствами мультимедиа)

Целям развития профессионального интереса служит проведение бинарных уроков на которых четко прослеживается межпредметная связь (защиты курсовых проектов на иностранных языках) [9, с. 96].

Повышению эффективности профессионального образования способствует учебно-исследовательская работа обучающихся, так как она развивает у них любознательность, способность длительное время заниматься решением одной задачи, творческое мышление, наблюдательность, дисциплинированность. Научно-исследовательская работа направлена на развитие устойчивого интереса к самообразованию, формирование творческого подхода к работе, содействие связи учебного

исследования с практикой. Такой специалист всегда будет сознательно, творчески относиться к своему труду, постоянно стремиться к самосовершенствованию в профессии. В этой связи научная работа как важное звено подготовки конкурентоспособного специалиста должна занимать ведущее место в условиях среднего профессионально образования. Основная задача состоит в том, чтобы организовать систематическую работу по развитию творческих способностей обучающихся, вооружению их методикой научного исследования, повышению их умственной культуры.

Основными направлениями научно-исследовательской работы обучающихся (НИРС) является внеаудиторная научно-исследовательская работа обучающихся. На ежегодных научно-практических конференциях обучающиеся решают практические задания профессиональной направленности, участвуют в подготовке и проведении семинаров, конференций, привлекают свои знания при практических задачах [4, с. 61].

Курсовые проекты исследовательского характера ставят своей целью закрепление обучающимися умения применять теоретические знания, проводить анализ специальной и технической литературы, выделять научную новизну и практическую значимость, выбирать оптимальный вариант решения поставленной проблемы. Тематика и содержание проектов не устанавливаются и не ограничиваются учебными программами. Преподаватели могут проявлять широкую инициативу, выбирая задания для курсовых проектов. Как правило темы курсовых проектов согласовываются с базовыми предприятиями города, где обучающиеся проходят технологическую практику.

Особая роль отводится и конкурсам профессионального мастерства, так как участие в конкурсах позволяет переосмыслить имеющийся опыт, посмотреть на его эффективность со стороны. Сравнить свои профессиональные компетенции [8, с. 209].

Выводы по первой главе: Формирование системы понятий у обучающихся является одной из важнейших задач спецдисциплин.

Формируются понятия с помощью таких логических приемов выявления существенных признаков (свойств и отношений), присущих ряду однородных элементов, как анализ, синтез, абстракция и обобщения. Именно на основе базовых понятий складывается основа теоретических знаний по отдельной дисциплине.

2 Формирования системы понятий в процессе обучения дисциплине «Экономика предприятия»

2.1 Анализ учебной программы по дисциплине «Экономика предприятия»

КГБПОУ «Бийский промышленно-технологический колледж» набирает абитуриентов на очную форму обучения:

- на базе основного общего образования – 3 года 10 месяцев;
- на базе среднего (полного) общего образования – 2 года 10 месяцев.

Присваиваемая квалификация Бухгалтер, специалист по налогообложению.

Специальность утверждена Приказом Министерства образования и науки РФ 06.04.2010 № 282. Присваиваемая квалификация Бухгалтер, специалист по налогообложению.

Подготовка обучающихся осуществляется на основе профессиональной образовательной программы. Программа составлена на основе Федерального государственного образовательного стандарта по специальности среднего профессионального образования, утвержденного приказом Министерства образования и науки Российской Федерации № 282 от «06» апреля 2010 г, 38.02.01 «Экономика и бухгалтерский учет (по отраслям)».

Программа рассмотрена и одобрена на заседании предметной (цикловой) комиссии специальности 38.02.01 «Экономика и бухгалтерский учет (по отраслям)», (протокол № 7 от 10 апреля 2014 г.), принята на заседании организационно-методического совета КГБОУ СПО «Бийский государственный колледж», принята на заседании организационно-методического совета «КГБПОУ «Бийский промышленно-технологический колледж»

В Образовательной программе определены требования к результату освоения ОПОП, обучающиеся должны владеть:

1. Общими компетенциями:

- ОК 6. Работать в коллективе и команде, обеспечивать ее сплочение, эффективно общаться с коллегами, руководством, потребителями.
- ОК 7. Ставить цели, мотивировать деятельность подчиненных, организовывать и контролировать их работу с принятием на себя ответственности за результат выполнения заданий.
- ОК 8. Самостоятельно определять задачи профессионального и личностного развития, заниматься самообразованием, осознанно планировать повышение квалификации.

2. Профессиональными компетенциями.

На учебную программу «Основы бизнеса и предпринимательской деятельности» отводится 164 часа, из них 148 часов на изучение теоретического материала, 12 часов на выполнение практических занятий и 4 часа на контрольные работы.

Содержание Учебной программы представлено в таблице 1.

Таблица 1- Тематический план и содержание учебной дисциплины «ОП.11 Экономика предприятия»

Наименование разделов и тем	Содержание учебного материала, лабораторные работы и практические занятия, самостоятельная работа обучающихся, курсовая работа (проект) (если предусмотрены)	Объем часов
Раздел 1. Организация (предприятия) в условиях рынка		
Тема 1.	Отраслевые особенности организации в рыночной экономике	8
Раздел 2. Материально-техническая база организации		
Тема 2.	Основные, оборотные средства предприятия	12
Раздел 3. Кадры предприятия и оплата труд		
Тема 3.	Кадры предприятия и производительность труда. Оплата труда	10
Раздел 4. Основные технико-экономические показатели деятельности организации		
Тема 4.	Издержки производства и реализации продукции по статьям и элементам затрат	10
Тема 5.	Ценообразование	8
Тема 6.	Прибыль и рентабельность	8
Тема 7.	Аналитическая деятельность. Финансовый анализ состояния фирмы	10
Раздел 5. Планирование на предприятии		
Тема 8.	Основные элементы бизнес-планирования	8
Тема 9.	Планирование деятельности фирмы	8
Тема 10.	Финансовые ресурсы фирмы. Доходы и расходы предприятия	8

Теоретический материал данного предмета достаточно хорошо проработан, содержит много наглядного материала, а вот практические занятия и контрольные работы по темам не достаточно грамотно построены.

2.2 Методика формирования системы понятий

В области обучения предпринимательству выработалась своя система методов, позволяющая решать основные задачи экономического образования и воспитания. В этой связи методы обучения основам предпринимательства представляют собой систему взаимосвязанных действий учителя и обучающихся, обеспечивающее усвоение содержания базового и специального разделов обучения, развитие интеллектуальных способностей обучающихся, овладение ими средствами и навыками самостоятельной учебной деятельности, направленные на достижение целей экономического образования, воспитания и развития обучающихся.

При изучении "Экономики предприятия" могут быть использованы как традиционные методы обучения: словесные наглядные, практические, так и нетрадиционные (активные): проблемные лекции, мозговая атака, дидактические игры, ситуационные методы и др.

Традиционные методы обучения предпринимательству могут быть недостаточно эффективны, поскольку не всегда адекватны структуре предпринимательской деятельности.

Использование средств активного обучения способствует изучению профессиональных задач и проблем - от рассмотрения противоречий практического характера до моделирования реальных проблемных ситуаций на основе системы дидактических игр в процесс обучения. В современных условиях, когда новые сферы деятельности возникают и формируются в течение короткого промежутка времени, необходимо осуществлять подготовку молодежи к действиям в новых областях деятельности, где требуется выполнять комплекс сложно организованных работ, которые могут находиться на этапе формирования, и обучающимся предстоит участвовать в их создании и развитии. Это требует повышения эффективности подготовки

обучающихся на основе доступных, в том числе имитационных форм деятельности. По своему педагогическому содержанию имитация часто представляет собой деловую игру, когда в процессе учебной деятельности необязательно получение реального продукта, а целью обучения выступает приобретение опыта организации и проведения указанных работ. В условиях дидактической игры обучающиеся могут выступать в роли предпринимателя, проходя через различные этапы становления малого предприятия.

Приоритетными методами для формирования экономических понятий в процессе изучения предмета «Экономика предприятия» являются: практические методы обучения, так как на протяжении изучения данной темы обучающиеся должны научиться производить различные расчеты, которые невозможно реализовать без сформированного понятийного аппарата. Таким образом, практические методы способствуют связи теории с практикой. Ведущую роль в практических методах, во взаимодействии учителя и обучающихся играет деятельность последних. Практические методы применяются не только с целью приобретения новых знаний и их закрепления, но и для приобретения умений, которые необходимы для развития самостоятельной познавательной деятельности обучающихся.

Практические методы обучения охватывают весьма широкий диапазон различных видов деятельности обучаемых и направленные на формирование умений и навыков применять знания в стандартных или измененных условиях с целью достижения их высшего уровня. Во время использования практических методов обучения применяются приемы: постановка задачи, планирование его выполнения, управление процессом выполнения, оперативное стимулирование, регулирования, анализ результатов, выявление причин неправильных действий.

При изучении темы "Стимулирование труда" используются такие практические методы как: упражнение, практические работы, дидактические игры.

Ниже рассмотрим более подробно практические методы обучения.

Упражнение - практический метод обучения, который предусматривает планомерное, организованное, повторное выполнение действий с целью овладения ими или повышения их качества.

По характеру учебной деятельности обучающихся упражнения делятся на устные, письменные, графические, технические.

Устные упражнения способствуют развитию логического мышления, памяти и речи обучающихся. Они характеризуются динамичностью, не требуют затрат времени на ведение записей.

Письменные упражнения обычно используют для закрепления знаний и формирование умений их применять. Они способствуют развитию культуры письменной речи, самостоятельности.

К графическим упражнениям относятся разработка схем, графиков, таблиц и др.

Технические упражнения используют прежде всего для формирования практических умений и навыков, техники расчетов, речи и др. При организации технических упражнений применяют словесные методы в форме коротких указаний и инструктажа с целью уточнить задачи, конкретизировать действия, предупредить ошибки, оценить выполнение упражнения.

На основе дидактических целей упражнения классифицируют на вступительные, пробные, тренировочные, контрольные и творческие.

Вводные упражнения предусматривают демонстрации учителем определенных действий с последующим воспроизведением их учениками. Когда новый материал еще слабо усвоенный обучающимися, применяют пробные упражнения.

Среди них выделяют предупредительные упражнения (объяснение ученика предшествует выполнению действий); комментируемые (ученик одновременно объясняет действие и выполняет ее) объяснительные (действие предшествует объяснению ее выполнения)).

Тренировочные упражнения направлены на усвоение обучающимися навыков действий в стандартных условиях (по образцу, по инструкции, по задачам) их используют по степени повышения сложности задач. От пробных упражнений они отличаются высоким уровнем самостоятельности обучающихся. Контрольные упражнения используют для определения степени сформированности у обучающихся практических умений и навыков.

Творческие упражнения предусматривают применение знаний, умений и навыков в новых (измененных) ситуациях.

Условиями эффективного применения метода упражнений являются:

- ·сознательная направленность (осознание цели) обучающихся на повышение качества деятельности;
- ·теоретическая подготовленность обучающихся к выполнению упражнений;
- ·последовательность просмотр выполнения;
- ·достаточное количество упражнений;
- ·проверка практикой степени овладения обучающимися навыками и умениями;
- ·контроль за выполнением упражнений и развитие у обучающихся умения осуществить самоконтроль.

Практическая работа - метод обучения, направленный на углубление и закрепление теоретических знаний.

Данный метод обеспечивает конкретизацию полученных знаний и проводится после изучения крупных разделов тем.

Познавательная деятельность обучающихся на практических занятиях происходит в несколько этапов:

1. Теоретическое осмысление основных положений темы или раздела (объяснение учителя).

2. Подробный инструктаж обучающихся (показ действий) по выполнению работы.

Пробы (выполнение некоторыми учениками действий, анализ степени их правильности).

Самостоятельное выполнение работы.

Контроль и оценка результатов практической работы.

Дидактическая игра - специально созданная ситуация (модель реальности) с которой учащимся предложено найти выход.

Дидактическая игра создает условия для активной учебной деятельности. В ней учебная деятельность объединяется с игровой, приобретая признаки целенаправленной учебной деятельности, в процессе которой информация поступает не извне, а является внутренним продуктом и результатом этой деятельности. Полученная таким образом информация порождает новый уровень знаний, который в свою очередь способствует формированию следующего, высшего уровня знаний.

Процесс дидактической игры предполагает последовательность учебных действий, отраженных в следующих этапах:

Подготовка к самостоятельным знаниям.

2. Постановка основной задачи.

Выбор имитационной модели объекта.

Решение задачи на основе имитационной модели.

Проверка, коррекция и реализация принятого решения.

Оценка реализации принятого решения.

При таких условиях ученик является активным преобразователем действительности.

Практические методы обучения применяются в тесном сочетании со словесными и наглядными методами обучения, так как выполнение практической работы должно предшествовать инструктивное пояснение педагога. Словесные пояснения и показ иллюстраций обычно сопровождают и сам процесс выполнения работы, а также анализ выполненной работы, что наиболее благоприятно совершить при личном контакте с обучаемым.

Таким образом, при формировании экономических понятий при изучении темы "Оплата труда" необходимо использовать практические методы обучения, которым предшествуют словесные и наглядные.

2.3 План-конспект урока по дисциплине «Экономика предприятия» на тему «Стимулирование труда»

Тема занятия: стимулирование труда

Целевая аудитория: обучающиеся колледжа

Цели:

Обучающая: дать представления о видах и методах материального стимулирования.

Воспитательная: способствовать воспитанию личности менеджера.

Развивающая: формировать управленческие навыки.

Тип занятия: объяснение нового материала.

Форма обучения: фронтальная.

Методы: лекция, беседа, наглядная демонстрация.

Оборудование и тсо: учебник, презентация на тему «Стимулирование труда».

Основные понятия: стимулирование труда, формы и виды стимулирования, методы экономического стимулирования, задачи мотивации, мотивация сотрудников.

Литература:

1. Липсиц И. В. Экономика [Текст] / И. В. Липсиц ; Базовый курс: Учебник для 10, 11 классов общеобразоват. учрежд. — 13-е изд. — М.: ВИТА-ПРЕСС, 2011. — 272 с. — 30000 экз. ISBN 978-5-7755

2. Чеховских. И. А. Управление персоналом: в вопросах и ответах [Текст]: учебное пособие / И. А. Чеховских. — Москва: Эксмо, 2010. — 204 с. — Учебный курс: кратко и доступно. — Библиогр.: с. 200-202. — ISBN 978-5-699-35400-9.

3. Чечевицына Л. Н. Экономика предприятия [Текст]: Учебное пособие / Л. Н. Чечевицына. 6е изд., перераб. и доп. РостовнаДону : Феникс,

2006. 384 с. (Среднее профессиональное образование). Библиогр.: с. 373. — 30000 экз. ISBN 5222092631

Ход занятия.

1. Организационный момент: проверка присутствующих и готовности к занятию, объявление темы занятия, сообщение цели.

2. Основная часть.

Материал для объяснения.

Чтобы обучающиеся лучше воспринимали учебный материал, по данной теме предлагается создать систему слайдов.

Одним из важнейших факторов результативности работы является стимулирование труда, в этом качестве оно составляет основу трудового потенциала работника, то есть всей совокупности свойств, которые влияют на производственную деятельность. Трудовой потенциал состоит из личностного (мотивационного) и психофизиологического потенциалов. Отсюда можно сделать вывод, что стимулирование работников – меры, направленные на повышение прибыли предприятия за счет повышения качества и эффективности результатов трудовой деятельности персонала.

Если раньше стимулирование работников ограничивалось только мерами материального вознаграждения, то в современной экономике стимулирование направлено на формирование у работника заинтересованности в успехе организации в целом, совершенствование его личности и включает себя также другие формы, такие как моральные поощрения, социальные льготы, социальные стимулы к труду и др.

Стимулирование представляет собой процесс создания системы мотивов или условий, которые оказывают воздействие на поведение работника, направляют его в нужное для организации русло, регулируют его границы и интенсивность, стимулируют проявлять настойчивость, старательность и добросовестность в деле достижения целей (рисунок 1).

Стимулирование труда - это

- меры, направленные на повышение прибыли предприятия за счет повышения эффективности и качества труда работников
 - представляет собой процесс создания системы условий или мотивов, оказывающих воздействие на поведение человека, направляющих его в нужную для организации сторону, регулирующих его интенсивность, границы, побуждающих проявлять добросовестность, настойчивость, старательность в деле достижения целей
-

Рисунок 1 – Слайд Понятие стимулирования труда

Основными задачами мотивации являются:

- стимулирование творческой активности сотрудников, которые добились значительных результатов в трудовой деятельности;
- применение различных форм признания заслуг;
- демонстрация положительного отношения фирмы к высоким результатам труда;
- популяризация результатов труда сотрудников, получивших признание;
- поднятия морального состояния через соответствующую форму признания;
- обеспечение процесса повышения трудовой активности, который является целью руководства (рисунок 2).

Задачи мотивации:

- признание труда сотрудников, добившихся значительных результатов, в целях дальнейшего стимулирования их творческой активности;
 - демонстрация отношения фирмы к высоким результатам труда;
 - популяризация результатов труда сотрудников, получивших признание;
 - применение различных форм признания заслуг;
 - поднятия морального состояния через соответствующую форму признания;
 - обеспечение процесса повышения трудовой активности, являющегося целью руководства.
-

Рисунок 2 – Слайд Задачи мотивации

При решении вопросов стимулирования работников необходимо исходить из приоритетов в мотивации труда у работников. Типы трудовой мотивации работников напрямую зависят от уровня социально-экономического развития общества. Удовлетворение первичных потребностей, желание зарабатывать средства к существованию выходят на первое место в условиях нестабильной экономической ситуации. С другой стороны, когда в обществе наблюдается определенное материальное благополучие и уровень достатка позволяет не только удовлетворять первичные потребности, труд приносит им удовлетворение, у работников повышается мотивация (рисунок 3).



Рисунок 3 – Слайд Виды мотивации

В России для большинства работников, около 60%, основным стимулом к труду является получение необходимых средств к существованию, и только лишь 20% в приоритет ставят удовлетворение от работы и ее социальную значимость для общества, в не зависимости от размера оплаты труда. При создании на предприятии системы стимулирования, в основу ее создания должны быть положены доминирующие над остальными типы трудовых мотиваций. Статистические данные наглядно показывают, что на сегодняшний момент в России это материальный фактор как средства к существованию.

В зависимости от того как распределяются трудовые мотивации по отдельным группам работников, для каждой группы соответственно устанавливаются различные системы оплаты труда и стимулирования их эффективности и качества.

Выделяют следующие основные формы стимулирования работников предприятия (рисунок 4):

1. Заработная плата, которая является показателем вклада работника в результаты деятельности предприятия (является абсолютной величиной и соответствует уровню оплаты других работников предприятия). Она должна быть конкурентоспособна, соответствовать оплате труда на аналогичных предприятиях отрасли и региона. В зависимости от личных способностей, квалификации и достижений в труде определяется заработок работника, который может включать различные премии, доплаты и надбавки. Премии носят изменчивый характер, предназначены в первую очередь для стимулирования работников на достижение какого-то определенного результата. Доплаты и компенсационные надбавки учитывают те производственные и социальные характеристики труда, которые объективно не зависят от работника. Надбавки носят стабильный характер, отражают производственные результаты деятельности работника и выполняют стимулирующие функции;

2. Социальные выплаты, включающие льготное питание и субсидирование, оплату расходов на проезд работника до работы и обратно, предоставление работникам беспроцентных ссуд или ссуд с низким уровнем процента, продажу продукции производимой на собственном предприятии работникам со скидкой, оплату больничных листов сверх определенного уровня, предоставление права пользования транспортом фирмы, страхование здоровья работников и членов их семей за счет фирмы и др.;

3. Нематериальные (неденежные) льготы и привилегии рабочим, в том числе предоставление отгулов, предоставление права на гибкий, скользящий график работы, за определенные достижения и успехи в работе увеличение продолжительности оплачиваемых отпусков, предоставление возможности выйти на пенсию в более раннем возрасте и т.д.;

4. Участие в акционерном капитале предприятия и в прибылях, получение денежных выплат в виде дивидендов по акциям фирмы;

5. Мероприятия, повышающие самостоятельность и ответственность работника, содержательность его труда и стимулирующие его профессиональный рост. Организационной основой для мотивации работников служит развитие горизонтальных связей и структур управления, при привлечении работников к управлению предприятием решается проблема отчуждения от предприятия и как следствие повышается мотивация сотрудников;

6. Моральное поощрение работников, создание для них благоприятной социальной атмосферы, устранение психологических, административных и статусных барьеров между работниками управленческого аппарата и рядовыми работниками, и так же между отдельными группами работников. Создание различных функциональных кружков, участие в которых приносит ощущение прямой причастности к жизни предприятия;

7. Планирование карьеры работников, оплата повышения квалификации и обучения, продвижение их по службе.

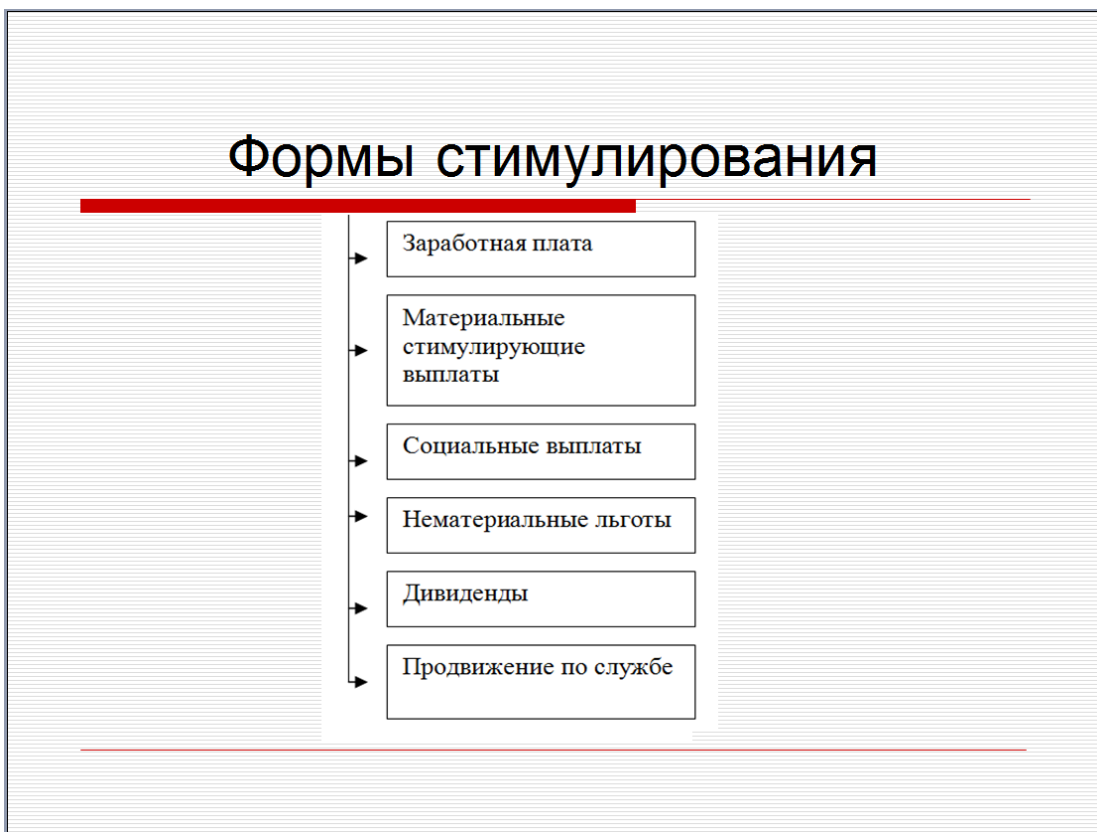


Рисунок 4 – Слайд Формы стимулирования

Выделяют пять видов стимулирования (рисунок 5):



Рисунок 5 – Слайд Виды стимулирования

Моральное стимулирование – это одна из разновидностей стимулирования, которая на основе использования предметов и явлений, специально предназначенных, для выражения общественного признания и способствующих повышению или снижению престижа объекта, регулирует его поведение. В данном случае предметом потребности будут выступать такие явления и ценности, которые будут способствовать повышению (снижению) авторитета, престижа объекта управления в общественном мнении.

Материально-денежное стимулирование – это одна из разновидностей стимулирования, которая на основе использования различных денежных санкций и выплат, регулирует поведение объекта управления. Деньги с помощью которых будут удовлетворяться различные потребности объекта

стимулирования, выступают в качестве непосредственного предмета потребности.

Материально-неденежное стимулирование – одна из разновидностей стимулирования, которая на основе использования материальных благ, которые в условиях социальной системы хозяйствования являются дефицитными или принципиально в рамках закона не могут быть приобретены за деньги, вследствие чего право их распределения предоставлено субъекту управления, регулирует поведение объекта управления. Предметом потребности в данном случае выступает набор конкретных материальных благ, при этом он может с течением времени, по мере удовлетворения объектов стимулирования и развития общественного производства, существенно меняться.

Стимулирование свободным временем – одна из разновидностей стимулирования, которая на основе изменения времени занятости объекта в общественном производстве а, следовательно, и изменения величины его свободного времени, регулирует его поведение. В данном случае время выступает специфическим предметом потребности.

Трудовое (организационное) стимулирование – одна из разновидностей стимулирования, которая на основе изменения чувства удовлетворенности управляемого объекта занимаемой должностью или выполняемой работой, регулирует его поведение. Предметом потребности в данном случае выступают: возможность участия в управлении производством, наличие творческих элементов в труде и его организация в целом, возможности для поездки в творческие командировки, перспективы продвижения по службе и т.д.

При экономическом стимулировании наемных рабочих, кроме заработной платы так же используются льготы, премиальные и прочие выплаты. Целью этого метода стимулирования является повышение эффективности работы наемных рабочих, а так же их привлечение и закрепление.

Премия, так как она выплачивается только в определенных случаях, то ее считают неординарным вознаграждением, если она превратится в заработную плату, то лишится своей исключительности. Исследования показали, что премия мотивирует гораздо сильнее, чем ежегодное повышение заработной платы.

Процент премии по итогам года корректируется в соответствии с достижениями сотрудника и обычно определяется заранее.

В зависимости от конкретной ситуации, премиальные выплаты бывают пропорциональными и непропорциональными достигнутым результатам. В последнем случае применяются так называемые акцентирующие и нивелирующие выплаты, а иногда и штрафы.

Согласно Ф. Тейлору для того чтобы премия оказывала стимулирующий эффект ее размер должен составлять не менее 30% от основной заработной платы. В современной экономике премия на низшем уровне руководства может составлять 10-30%, на среднем 10-40%, на высшем 15-50%.

Среди методов материального стимулирования также можно отметить бонусы, которые постепенно входят в практику многих организаций [3, с. 7].

Бонусы – разовые выплаты из прибыли предприятия (премия, вознаграждение, добавочное вознаграждение). За рубежом бонусы связаны с размером получаемой заработной платы и стажем работы, рождественский, новогодний, годовой и полугодовой бонусы.

Встречаются такие организации, где бонусы составляют до 20% дохода сотрудников в год.

Формирование бонусов в каждой организации происходит с учетом ряда факторов, касающихся её экономического положения. Чтобы фирма получила ряд весьма выгодных для себя налоговых льгот между администрацией и персоналом заключается специальное соглашение, которое регистрируется в налоговой службе.

Использование бонусов как системы материального стимулирования подразумевает создание в зависимости от какого-либо показателя деятельности шкалы бонусов, отсюда можно сделать вывод, что бонус представляет собой фиксированную ставку для некоторого диапазона результатов. Нужно учитывать, что всегда есть предельный размер бонусов, но, например, при использовании процента такого предела в большинстве случаев нет.

Существуют различные виды бонусов: за выслугу лет, за заслуги, за отсутствие прогулов, целевой и т.д.

Бонусы в виде акций или наличности являются эффективным материальным стимулом. Для того чтобы избежать слишком больших скачков в оплате труда, оплата бонусами во многих случаях не пропорциональна динамике прибыли. Даже на отстающих работников бонусы оказывают сильное мотивационное воздействие это одно из главных преимуществ бонусов. В некоторых случаях, чтобы избежать отрицательного воздействия на психологический климат, бонусы могут выплачиваться группам.

Доплата является формой вознаграждения за дополнительные результаты труда и ей свойственны черты поощрительных форм материального стимулирования. Доплату получает те, кто участвует в достижении дополнительного экономического эффекта и дополнительных результатов труда. Размер доплат зависит как от вклада работника в коллективные результаты, так и от роста индивидуальной эффективности труда конкретного работника, при этом, если показатели работы снизятся, то доплаты могут быть не только уменьшены в размере, но и полностью отменены [18, с. 11].

Надбавка к заработной плате – это денежные выплаты сверх установленной заработной платы, которые мотивируют работника к повышению эффективности труда.

Поощрением эффективности труда работника служат доплаты к тарифным ставкам, при этом создается стимул относительно длительного действия. Для того чтобы этот метод стимулирования эффективно функционировал, на предприятии необходимо иметь четкую систему аттестации всех работников, при этом нужно выделять определенные признаки и даже критерии, чтобы устанавливать вид доплат для этой работы необходимо активное участие трудового коллектива.

Компенсации – денежные выплаты, установленные в целях возмещения работникам затрат, связанных с исполнением ими их обязанностей.

Наглядно перечисленные методы материального стимулирования представлены на рисунке 6.

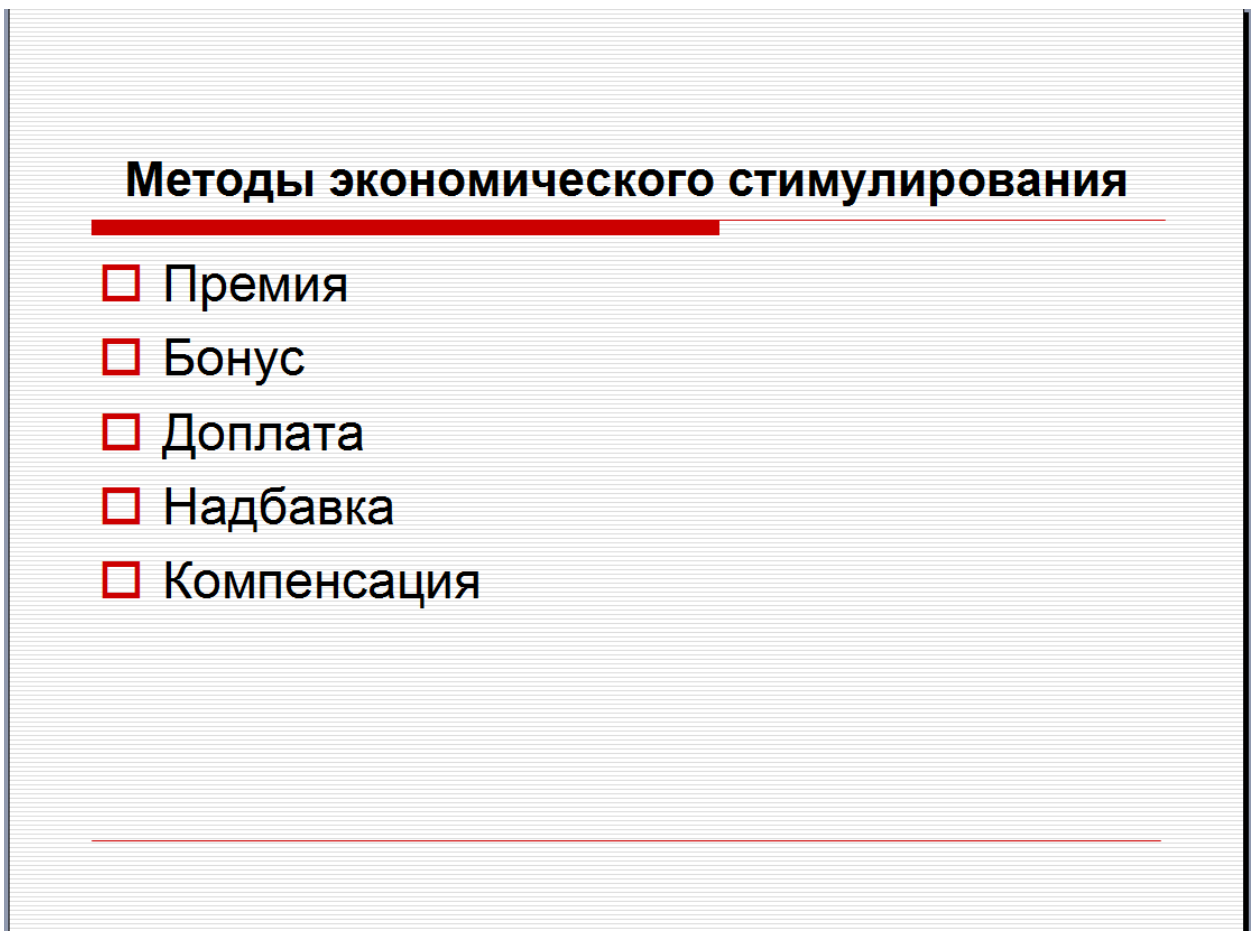


Рисунок 6 – Слайд Методы стимулирования труда

3. Закрепление материала. С целью проверки, полученных знаний во время занятия, преподаватель проводит фронтальный опрос по следующим вопросам:

- Какие Вы знаете виды стимулирования?
- Виды стимулирования отличаются в зависимости от вида деятельности предприятия? Как?
- На какие предприятия более развита система материального стимулирования на торговых или на промышленных?
- Всегда ли материальное стимулирование способствует повышению производительности труда?
- Сравните по эффективности материальное и нематериальное стимулирование.

4. Подведение итогов. Домашнее задание. Предлагается выучить основные материалы лекции. Преподаватель делает выводы и сообщает итоги работы обучающихся на занятии.

2.4 Экономическое обоснование проекта

Экономическое обоснование проекта включает расчет себестоимости продукции, которую можно представить в виде формулы:

$$C_{\text{общ}} = C_1 + C_2 + C_3 + C_4 + C_A, \quad (2.1)$$

где $C_{\text{общ}}$ - себестоимость продукции;

C_1 – материальные затраты (стоимость материалов, использованных в проекте) руб.;

C_2 – затраты на электроэнергию, руб.;

C_3 – затраты на оплату интеллектуального труда по разработке проекта, руб.;

C_4 – затраты на оплату труда рабочих, руб.;

C_A – годовые издержки на амортизацию, руб.

Расчёт стоимости материалов для осуществления контрольных мероприятий показан в таблице 2.

Таблица 2 – Расчет материальных затрат

Материалы	Ед. измер.	Расход	Цена, руб.	Стоимость, руб.
Бумага	лист	10	0,4	4,0
Заправка принтера	шт.	1	200,0	200,0
ИТОГО				204,0

В итоге сумма расходов на материалы $C_1 = 204,0$ руб.

Затраты на электроэнергию C_2 определяются исходя из мощности N и времени работы оборудования T , а также стоимости Π одного кВт*ч потребляемой электрической энергии, т.е.

$$C_2 = N * T * \Pi, \text{ кВт*ч} \quad (2.2)$$

где N – мощность станочного оборудования, кВт,

T – время работы оборудования,

Π – стоимость 1 кВт*ч электроэнергии.

Π – цена за 1 кВт*ч составляет 3,52 руб.

1. Компьютер $N_1 = 0,5$ кВт; $T_1 = 344$ ч;

2. Принтер $N_2 = 0,2$ кВт; $T_2 = 1,5$ ч;

Тогда, $C_2^1 = 0,5 * 344 * 3,52 = 605,44$ руб.

$C_2^2 = 0,2 * 1,5 * 3,52 = 1,06$ руб.

$C_2 = 606,5$ руб.

Затраты на оплату интеллектуального труда по разработке проекта C_3 складываются из затрат на оплату труда научного руководителя проекта $C_{н.р.}$ и теоретической стоимости оплаты труда исполнителя проекта $C_{исп.}$

$$C_3 = C_{н.р.} + C_{исп.} \quad (2.3)$$

Оплата труда научного руководителя определяется по формуле:

$$C_{н.р.} = T_{н.р.} * t_{н.р.}, \quad (2.4)$$

где $T_{н.р.}$ – тарифная ставка почасовой оплаты труда научного руководителя,

$$T_{н.р.} = 100 \text{ руб/ч};$$

$t_{н.р.}$ – норма времени на руководство дипломной работы

$$t_{н.р.} = 14 \text{ часов.}$$

$$C_{н.р.} = 100 * 14 = 1400 \text{ руб.}$$

Теоретическая стоимость оплаты труда исполнителя $C_{исп.}$:

$$C_{исп.} = T_{исп.} * t_{исп.},$$

где $T_{исп.} = 6200 \text{ руб.}$ – месячная тарифная ставка инженера 6-го разряда.

$t_{исп.} = 1 \text{ месяц}$ (время работы над проектом)

$$C_{исп.} = 6200 * 1 = 6200 \text{ руб.}$$

$$C_3 = 1400 + 6200 = 7600 \text{ руб.}$$

Сумма годовых амортизационных отчислений определяется по формуле:

$$C_a = C_{бал} * N_A, \quad (2.5)$$

где $C_{бал}$ – балансовая стоимость компьютера, рублей;

N_A – норма амортизации, %. Принимается равной 12,5 %.

$$C_{бал} = 38000 \text{ рублей.}$$

$$C_a = 38000 * 0,125 = 4750 \text{ руб.}$$

Амортизация принтера рассчитывается аналогично:

$$C_a = 7500 * 0,125 = 937,5 \text{ руб.}$$

Амортизация оборудования за отработанное время составит 260 (рабочих дней в году) * 8 (часов в день) = 2080 ч.

$$C_A = (4750 / 2080) * 344 = 54,8 \text{ руб.}$$

$$C_A = (937,5 / 2080) * 1,5 = 0,67 \text{ руб.}$$

Полная себестоимость изделия составит:

$$C_{общ} = C_1 + C_2 + C_3 + C_4 + C_A = 204,0 + 606,5 + 7600 + 55,47 = 8465,97 \text{ руб.}$$

Итак, себестоимость разработанного проекта с учетом материальных интеллектуальных и других затрат, составляет 8465,97 рубля.

Выводы по второй главе: Разработанный в рамках данной работы материал позволит учащимся в ходе освоения материала закрепить базовые понятия по дисциплине «Экономика предприятия».

Определение начальных условий, т.е. какими представлениями обучающиеся уже обладают по изученной теме, какие нормы и смыслы и убеждения у них уже сформулированы. Обучающиеся уже понимают значение стимулирования труда на предприятии, сталкивались с данным понятием в жизни. Они имеют представление о видах и способах стимулирования труда. Поэтому цель – углубить знания по этой теме, разобраться в экономических терминах.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

В области обучения предпринимательству выработалась своя система методов, позволяющая решать основные задачи экономического образования и воспитания. В этой связи методы обучения основам предпринимательства представляют собой систему взаимосвязанных действий учителя и обучающихся, обеспечивающее усвоение содержания базового и специального разделов обучения, развитие интеллектуальных способностей обучающихся, овладение ими средствами и навыками самостоятельной учебной деятельности, направленные на достижение целей экономического образования, воспитания и развития обучающихся.

Ознакомление обучающихся с основными экономическими понятиями лучше всего начинать с первых вводных занятий, привлекая знания, полученные на уроках экономики, из бытового опыта.

Один из оптимальных путей ознакомления обучающихся с основными экономическими знаниями и формирования у них соответствующих понятий видится в подходе от общего к частному:

1) усвоение обучающимися главных производственных понятий (экономика предприятия, предпринимательство, показатели эффективности деятельности предприятия);

2) усвоение обучающимися общеэкономических понятий (основные фонды, оборотные средства, амортизация, фонд оплаты труда, себестоимость, доходы, расходы, прибыль) с классификацией их по признакам;

3) ознакомление обучающихся со специфическими (отличительными) особенностями каждой из категорий базовых понятий;

4) изучение показателей эффективности использования всех ресурсов предприятия.

В данной работе был разработан план занятия по дисциплине «Экономика предприятия» на тему «Стимулирование труда».

Определение начальных условий, т.е. какими представлениями обучающиеся уже обладают по изученной теме, какие нормы и смыслы и убеждения у них уже сформулированы. Обучающиеся уже понимают значение стимулирования труда на предприятии, сталкивались с данным понятием в жизни. Они имеют представление о видах и способах стимулирования труда. Поэтому цель – углубить знания по этой теме, разобраться в экономических терминах.

Материал разработанный в рамках данной дипломной работы может быть использован для закрепления базовых понятий по дисциплине «Экономика предприятия» как в КГБПОУ Бийский промышленно-технологический колледж», так и в любом другом учреждении СПО.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ

- 1 Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. N 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» Электронный ресурс: Режим доступа:
<http://base.garant.ru/70291362/#ixzz4BdH3Uk86>
- 2 Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 18 октября 2013 г. № 544н «Об утверждении профессионального стандарта «Педагог (педагогическая деятельность в сфере дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования) (воспитатель, учитель)»: Электронный ресурс: Режим доступа:
<http://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/70435556/#ixzz4BdGp1h8S>
- 3 **Бабанский, Ю.К.** Педагогика [Текст]: учеб. пособие / Под ред. Ю.К. Бабанского. – М.: Просвещение, 2011. – 479 с.
- 4 **Батышев, С.Я.** Профессиональная педагогика [Текст] / С.Я. Батышев. – М. Дрофа, 2012. – 456 с.
- 5 **Безрукова, В.С.** Педагогика. Проективная педагогика [Текст] / В.С. Безрукова. – Екатеринбург, 2012. – 344 с.
- 6 **Беспалько, В. П.** Педагогика и прогрессивные технологии обучения. [Текст] / В. П. Беспалько. – М. Дрофа, 2011. – 294 с.
- 7 **Борисова, Н.В.** Образовательные технологии как объект педагогического выбора [Текст]: учеб. пособие / Н.В. Борисова. – М. Инфра-М, 2014. – 146 с.
- 8 **Волков, О.И.** Экономика и организация деятельности предприятия [Текст]: Курс лекций/ О.И. Волков, В.К. Складенко. – М.: Академия, 2014. – 280с.
- 9 **Волкова, О. И.** Экономика предприятия. [Текст] / О. И. Волкова. – М.: Инфра - М, 2015. – 289 с.
- 10 **Выготский, Л. С.** Педагогическая психология. [Текст] / Л. С. Выготский. – М.: Академия, 2013. – 321 с.

- 11 **Горчакова-Сибирская, М.П.** Инновации в профессиональном образовании: педагогические технологии [Текст]: учеб. пособие / М.П. Горчакова-Сибирская. – М.: Литера, 2011. – 304 с.
- 12 **Гузеев, В.В.** Педагогическая техника в контексте образовательной технологии [Текст] / В.В. Гузеев. – М.: Народное образование, 2011. – 230 с.
- 13 **Дьяченко, В.К.** Основное направление развития образования в современном мире [Текст] / В.К. Дьяченко. – М.: Школьные технологии, 2014. – 512 с.
- 14 **Заир-Бек, Е.С.** Основы педагогического проектирования [Текст] / Е.С. Заир-Бек. – СПб.: Просвещение, 2014. – 234 с.
- 15 **Кларин, М. В.** Педагогическая технология в учебном процессе. [Текст] / М. В. Кларин. – М. Академия, 2013. – 197 с.
- 16 **Коджаспирова, Г.М.** Педагогика [Текст]/ Г.М. Коджаспирова. - М. Проспект, 2014. – 485 с.
- 17 **Крылов, Э. И.** Анализ эффективности производственной деятельности предприятий. [Текст] / Э.И. Крылов.- М.: Финансы и статистика. – 2014. – 381 с.
- 18 **Кукушин, В. С.** Педагогические технологии [Текст] / В. С. Кукушкин. - Ростов - на – Дону, 2012. – 587 с.
- 19 **Левитес, Д.Г.** Практика обучения: Современные образовательные технологии [Текст] / Д.Г. Левитес. – Воронеж: МОДЭК, 2014. – 288 с.
- 20 **Орлов, А. А.** Основы профессионально-педагогической деятельности. [Текст] / А. А. Орлов. - М.: Дрофа, 2014. – 327 с.
- 21 **Подласый, И. П.** Педагогика. [Текст] / Подласый И. П. –М. Инфра-М, 2013. – 497 с.
- 22 **Панфилова, А.П.** Игровое моделирование в деятельности педагога [Текст]: учеб. пособие / А.П. Панфилова; под общей редакцией В.А. Сластенина, И.А. Колесниковой. – М.: Академия, 2013. – 368 с.

- 23 **Полат, Е.С.** Современные педагогические и информационные технологии в системе образования [Текст]: учеб. пособие / Е.С. Полат , М.Ю. Бухаркина. – М.: Академия, 2014. – 368 с.
- 24 Семенова, А.Л. Экономика [Текст] учебник для обучающихся вузов/А.Л. Семенова. -СПб.:Питер, 2012.-384с.
- 25 **Сластенин, А. С.** Педагогика. [Текст] / А.С. Сластенин. – М. Интерра, 2004. – 189 с.
- 26 **Смирнов, С. А.** Педагогика. Теории, системы, технологии. [Текст] / С. А. Смирнов. – М. Проспект, 2006. – 482 с.
- 27 **Фридман, Л. М.** Психологическая наука-учитель. [Текст] / Л.М. Фридман. М.: Просвещение, 2012. – 581 с.
- 28 **Харламов, И. Ф.** Педагогика. [Текст] / И. Ф. Харламов. –М. Дрофа, 2013.
- 29 **Юркова, Т.И.** Экономика предприятия [Текст]: учебник для обучающихся вузов/ Т.И. Юркова.- М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2014. – 291 с.
- 30 **Яковлев, И. М.** Методика и техника урока. [Текст] / И. М. Яковлев. –М. Инфра-М, 2011. – 234 с.