*ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ*

 *СРЕДНЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ*

 *«САМАРСКИЙ ПОЛИТЕХНИЧЕСКИЙ КОЛЛЕДЖ»*

***Методические рекомендации по практическим занятиям***

 **УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ**

**Основы экономики, экономике отрасли**

по специальности 240134 «Переработка нефти и газа» (углубленная подготовка)

по специальности 190631 «Техническое обслуживание и ремонт автомобильного транспорта» (углубленная подготовка)

Разработал преподаватель \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Е.В.Бондарева

Самара, 2013

Рассмотрен на заседании

цикловой комиссии

«\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_2013г.

Протокол №\_\_\_

Председатель цикловой комиссии \_\_\_\_\_\_\_\_ Е.П. Бурсова

**СОДЕРЖАНИЕ**

Аннотация 4

Введение 5

1. Методика проведения практических занятий по основам экономики

 и экономике отрасли 6

2. Методика проведения практического занятия на тему: «Расчёт показателей количественной оценки трудовых ресурсов и производительности труда»

2.1. План проведения практического занятия 8

2.2. Тесты 10

2.3. Ситуационные задачи 13

2.4. Деловая игра «Книжная фабрика» 16

Список используемой литературы 22

**АННОТАЦИЯ**

Данная методическая разработка посвящена методике проведения практических занятий по основам экономики (экономике отрасли). В ней обобщен педагогический опыт преподавателя в направлении широкого применения активных форм и методов обучения. Основная цель практических занятий по основам экономики (экономике отрасли) – научить студентов применять полученные теоретические знания при решении ситуационных задач и анализе ситуаций, которые возникают и повторяются на практике в реальном секторе экономики.

 Методические рекомендации представляют собой разработку общей методики преподавания предмета, а точнее разработку общей методики проведения практических занятий по вышеперечисленным предметам. Методическая разработка рассчитана на студентов второго курса специальностей 240134,190631 и студентов четвертого курса специальности 270116 и предназначена для преподавателей экономических дисциплин и студентов.

**ВВЕДЕНИЕ**

Современная рыночная ситуация диктует необходимость совершенствования практических знаний в области функционирования реального сектора экономики.

В настоящее время рынок труда предъявляет к специалистам высокие требования не только к теоретическим знаниям о деятельности субъектов хозяйствования, но и к умениям применять данные знания на практике.

Главная цель деятельности любого коммерческого предприятия - максимизация эффективности, доходности, прибыльности деятельности при экономии затрат производственных факторов. Достичь этой цели невозможно без участия в деятельности высококвалифицированного управленческого персонала и служащих, умеющих принимать и обосновать оперативные решения и осуществлять необходимые расчёты технико-экономических показателей деятельности.

На практических занятиях по дисциплинам «Основы экономики» и «Экономика отрасли» знания, полученные студентами на лекциях и при изучении литературы, должны закрепиться при решении задач и анализа ситуаций, которые возникают и повторяются на практике в реальном секторе экономики.

Выполняя задания практических работ, студенты включаются в реальный процесс экономической работы, которая проводится на производственном предприятии.

Таким образом, на практике проверяется уровень полученных студентами теоретических знаний. В результате с помощью преподавателей происходит более полное усвоение и закрепление профессиональных знаний, дополняющихся определёнными деловыми навыками.

1.МЕТОДИКА ПРОВЕДЕНИЯ ПРАКТИЧЕСКИХ ЗАНЯТИЙ ПО ОСНОВАМ ЭКОНОМИКИ И ЭКОНОМИКЕ ОТРАСЛИ

С позиций современных требований центр тяжести в обучении переносится на развитие личности, её умение самостоятельно пополнять знания и совершенствовать квалификацию. Этот факт предопределяет высокие требования к образовательно-педагогической сфере, в том числе к подготовке кадров экономического профиля. Главная задача в этом процессе - повышение профессионализма выпускаемых специалистов. Одна из форм совершенствования учебно-воспитательного процесса - интенсификация обучения, переход от пассивных к активным формам обучения. Под активными формами и методами обучения следует понимать систему приемов преподавания, стимулирующих и развивающих познавательную деятельность студентов, их способность к самостоятельному творческому, профессиональному мышлению, способствующих формированию умений, навыков, их практическому применению, а так же формированию способностей прогнозировать производственную ситуацию и принимать самостоятельные решения. Активные методы обучения могут быть использованы на разных этапах учебного процесса, в том числе и на практических занятиях по экономике организации и экономике отрасли. На практических занятиях по экономике организации и экономике отрасли целесообразно применять имитационные методы обучения: неигровые и игровые. Из неигровых методов целесообразно применять анализ конкретных ситуаций, решение ситуационных задач, упражнения, выполнение индивидуальных задач, из игровых - деловые игры. В деловой игре студенты осуществляют деятельность, сочетающую в себе учебный и профессиональный элементы. Знания усваиваются студентами не абстрактно, а в контексте профессии. Одним из эффективных средств развития и закрепления получаемых знаний в области изучаемых дисциплин, на основе которых студент принимает самостоятельные решения, является кейсовый метод, который необходимо применять также на практических занятиях по экономике организации.

На практических занятиях по экономике организации и экономике отрасли необходимо применять тестовый опрос. Достоинством этого приёма является возможность одновременно проверить знания большой группы студентов, задействовать в ходе занятия всех присутствующих.

Решение задач и анализ практических ситуаций - очень эффективная форма занятий для усвоения содержания профессиональных дисциплин, вызывает живой интерес у студентов, позволяет проконтролировать умение применять полученные знания на практике и привлечь к активным формам работы всех студентов группы. Они знакомятся с ситуацией, совокупностью взаимосвязанных факторов и явлений, характеризующих её, предлагают свои решения, используя полученные знания. Достоинством данного приёма обучения является единство теории и практики, подкрепление теоретического учебного материала практическими навыками.

Выбор методов зависит от нескольких условий: содержания учебного материала, особенностей состава студентов и количества времени, предусмотренного календарно-тематическим планом на конкретную тему.

В данной методической разработке приведён пример методики проведения практического занятия на тему: «Расчёт показателей количественной оценки трудовых ресурсов и производительности труда». **2. МЕТОДИКА ПРОВЕДЕНИЯ ПРАКТИЧЕСКИХ ЗАНЯТИЙ НА ТЕМУ: « РАСЧЕТ ПОКАЗАТЕЛЕЙ КОЛИЧЕСТВЕННОЙ ОЦЕНКИ ТРУДОВЫХ РЕСУРСОВ И ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТИ ТРУДА»**

*Цель занятия*: проверить теоретические знания студентов по теме «Трудовые ресурсы предприятия. Производительность труда», научить применять теоретические знания для решения ситуационных задач, по итогам деловой игры сформулировать возможные способы повышения производительности труда.

**2.1. План проведения практического занятия**

 1. Выполнение текстовых заданий (2 варианта);

 2. Решение ситуационных задач №1, №2, №3,№5, №6;

 3. Деловая игра: «Книжная фабрика»;

 4. Домашнее задание: задачи №8, №10, №11, №12;

**2.2. Тесты**

**Вариант 1**

* 1. Кто из перечисленных не относится к категории работающих?

 а) рабочие;

 б) служащие;

 в) слесарь-ремонтник.

* 1. Что такое профессия?

 а) род трудовой деятельности, требующий специальной подготовки и являющийся источником существования;

 б) специальность, являющаяся источником существования;

 в) любая работа, которую может выполнять работник.

* 1. Какие физические лица являются рабочими?

 а) работники выполняющие работу;

 б) работники, непосредственно занятые производством продуктов труда.

* 1. Какие работники относятся к категории служащих?

 а) преимущественно умственного труда, обеспечивающие управление производством продуктов труда; б) состоящие на службе у хозяина предприятия; в) работники, занятые оформлением и контролем документации.

* 1. Какие из перечисленных должностей относятся к категории «руководитель»?

 а) директор;

 б) заместители директора;

 в) старшие инженеры;

 г) начальники цехов

* 1. Что такое списочная численность кадров?

 а) численность кадров по списку;

 б) численность кадров по списку на определенную дату с учетом принятых и уволенных на эту дату работников;

 в) количество работников, являющихся на работу в течение месяца.

* 1. Как определяется коэффициент общего оборота кадров?

а) отношением суммарного числа принятых и выбывших за отчетный период работников к среднесписочной численности;

б) отношением суммарного числа принятых и выбывших за отчетный период работников к списочной численности

* 1. Что такое производительность труда?

а) выработка продукции в единицу времени;

б) затраты труда на единицу продукции;

в) степень плодотворной деятельности людей, определяемая показателями выработки и трудоемкости.

9) Что представляет собой выработка?

а) затраты труда на выпуск продукции;

б) общее количество произведенной предприятием продукции.

 10) Определите понятие «трудоемкость».

а) затраты труда на единицу продукции;

б) затраты материальных средств на единицу труда.

**Вариант 2**

1. Что такое профессия?

 а) род трудовой деятельности, требующий специальной подготовки и являющийся источником существования; б) специальность, являющаяся источником существования; в) любая работа, которую может выполнять работник.

1. Какие из перечисленных категорий относятся к категории «руководитель»?

 а) директор;

 б) заместитель директора;

 в) главный бухгалтер;

 г) кассир;

 д) начальник цеха.

1. Что такое списочная численность персонала?

 а) количество работников, являющихся на работу в течение периода;

 б) численность работников по списку на определенную дату с учетом принятых и уволенных на эту дату.

1. Как определяется коэффициент общего оборота кадров?

 а) отношение разности числа принятых и выбывших работников за отчетный период к среднесписочной численности; б) отношение суммарного числа выбывших и принятых работников за отчетный период к среднесписочной численности.

1. Что такое производительность труда?

 а) выработка продукции в единицу времени; б) затраты труда на единицу продукции; в) степень плодотворной работы людей, определяемая выработкой и трудоемкостью.

1. Что такое выработка?

 а) затраты времени на выпуск продукции;

 б) выпуск продукции в единицу времени.

1. Что такое трудоемкость?

 а) затраты времени на выпуск продукции;

 б) затраты материальных средств на выпуск продукции;

 в) общее количество произведенной продукции в единицу времени.

1. Среднесписочная численность персонала — это:

 а) численность работников списочного состава на определенное число месяца;

 б) численность работников списочного состава за определенный период времени.

9. Какой из показателей выражается в трудовых измерителях?

 а) материалоотдача;

 б) выработка;

 в) трудоемкость. 10. Кто из перечисленных работников не относится к категории «вспомогательный рабочий»? а) кладовщик; б) водитель; в) ремонтник; г) станочник; д) инструментальщик.

2.3. Ситуационные задачи

Задача №1.

На 1 октября на предприятии численность работников по списку составила 800 чел; 13 октября 8 чел. призваны в армию, 18 октября принято 10 чел, а 22 октября уволилось по собственному желанию 7 чел. Определите среднесписочную численность работников за октябрь, численность работников на 1 ноября и коэффициенты состояния кадров.

Задача №2.

Среднесписочная численность работников предприятия за год составила 600 чел. В течение года уволилось по собственному желанию 37 чел. Уволено за нарушение трудовой дисциплины 5 чел. Ушли на пенсию 11 чел. Переведены на другие должности и в другие подразделения 30 чел. Определите коэффициенты выбытия и текучести кадров.

Задача №3.

В отчетном году объем выпуска товарной продукции составил 750 млн. руб., среднесписочная численность ППП -150 чел. В планируемом году объем товарной продукции составит 810 млн. руб. Производительность труда на одного работника должна увеличиваться на 7%. Определите: а) производительность одного работника в отчетном и планируемом периодах; б) среднесписочную численность ППП в планируемом году.

Задача №4.

В цехе установлено 50 станков; режим работы 3-сменный; норма обслуживания - 10 станков на одного наладчика. Планируемые невыходы на работу составляют 10%. Определите явочную и списочную численность работников.

Задача №5.

Определите, как изменится показатель производительности труда (в процентах), если выпуск продукции увеличится с 100000шт. до 120000шт. при неизменной численности 50 чел.

Задача №6.

Определить рост производительности труда, если известно, что объем товарной продукции на предприятии составил за год 10,15 млн. руб., численность работающих на предприятии - 132 чел., при этом планируется увеличить выпуск продукции на 4 млн. руб. и сократить численность рабочих на 3 чел.

Задача №7.

Численность рабочих в цехе составляла 70 чел. За счет улучшения организации производства численность рабочих сократилась на 5%, а выпуск продукции увеличился на 3% и составил 70000 изделий. Определить производительность труда до и после внедрения мероприятия.

Задача №8.

На 1 июня на предприятии численность работников по списку составила 420 чел. 10 июня уволилось по собственному желанию 3 чел., 12 июня принято 5 чел., 17 июня уволен за нарушение трудовой дисциплины 1 чел., 22 июня приняты 8 чел.

Определите:

 1) среднесписочную численность работников за июнь;

 2) списочную численность работников на 1 июля.

Задача №9.

Среднесписочная численность работников предприятия за год составила 600 чел. В течение года уволилось по собственному желанию 37 чел., уволены за нарушение трудовой дисциплины 5 чел., ушли на пенсию 11 чел., поступили в учебные заведения и были призваны в армию 13 чел., переведены на другие должности в другие подразделения предприятия 30 чел.

Определите:

 1) коэффициент выбытия кадров;

 2) коэффициент текучести кадров. Задача №10.

В отчетном году объем товарной продукции составил 700 тыс. руб., среднесписочная численность персонала 25 чел. В планируемом году выпуск продукции составит 780 тыс. руб., производительность труда на одного работника должна увеличиться на 5%. Определить производительность труда одного работника в отчетном и планируемом году и среднесписочную численность работников в планируемом году.

Задача №11.

Среднесписочное число работающих на предприятии за отчетный год 4 тыс. человек, в том числе рабочих – 3400 чел., служащих - 600 человек. За истекший год было принято на работу 800 чел., в том числе рабочих – 760 чел., служащих - 40 чел. За тот же год уволено - 900 чел., в том числе рабочих - 850, служащих - 50 чел.

Определите:

* 1. оборот кадров по приему;
	2. оборот кадров по выбытию;
	3. общий оборот кадров;
	4. коэффициент постоянства кадров.

Задача №12.

В плановом году объем производства продукции предполагается увеличить с 12 млн. руб. до 13 млн. руб. При базовой производительности труда для этого потребовалось бы 1260 чел. Однако увеличение численности персонала не входит в планы руководства предприятия, напротив, численность персонала должна сократиться по сравнению с базовой на 5%. Определите, какими должны быть прирост производительности труда в этих условиях и абсолютный уровень выработки.

**2.4. Деловая игра «Книжная фабрика»**

Описание игры

В основе занятия лежит деловая игра «Книжная фабрика», в которой моделируется производство книг. Сравнение результатов книгоиздательской деятельности при различных способах организации производства позволяет продемонстрировать преимущества разделения труда и специализации, познакомить студентов с некоторыми важными понятиями, необходимыми для анализа производственной деятельности предприятия (стоимость производства, капиталовложения и т. д.).

Ход игры

В начале занятия необходимо напомнить студентам концепцию ограниченности ресурсов. Важно обратить внимание на то, каким образом люди учитывают факт ограниченности ресурсов в своей экономической деятельности. Следует обсудить идею о том, что в бизнесе люди всегда стараются добиться наибольшей отдачи от наименьшего количества ресурсов; пусть студенты докажут (или опровергнут) эту мысль на примерах.

Чтобы провести деловую игру «Книжная фабрика», аудиторию нужно разделить на группы по 4-5 человек. Каждая из групп представляет собой издательскую компанию и должна выбрать название фирмы.

Цель созданных компаний - изготовление максимального количества книжек. При этом по окончании каждого периода игры (продолжительностью 3 минуты) учитывается только готовая качественная продукция, оставшиеся же полуфабрикаты изымаются.

Технология изготовления книжки следующая: лист бумаги складывается пополам и затем разрывается по сгибу; складывается еще раз и вновь разрывается. Получившиеся 8 листков складываются еще раз в 16- страничную книжку. Необходимо пронумеровать все четные внутренние страницы (со 2-й по 14-ю), на обложке написать название компании и скрепить страницы скрепкой.

Студенты должны убрать все вещи со столов, получить бумагу и скрепки и попробовать изготовить книжку самостоятельно. После того как каждый сделает свою книжку, студентам объясняется порядок учета результатов производства.

Объявляется начало *первого этапа* игры. На этом этапе все студенты производят книжки самостоятельно от начала до конца, специализация не разрешается. При этом на каждую компанию приходится только по одной ручке. По истечении трех минут производство прекращается. Проверяется качество изготовленных книг, соответствие технологическим требованиям (эту работу можно поручить также предварительно выбранным в каждой компании контролерам качества, направив их на проверку конкурирующих компаний). После подсчета результатов вся произведенная продукция и полуфабрикаты собираются. Студенты должны заполнить таблицу для подсчета производительности труда, ведущий проверяет правильность ее заполнения.

 Объявляется начало *второго этапа* игры. На этом этапе студенты самостоятельно организуют производственный процесс (делят его на операции, специализируясь на выполнении одной-двух операций). Количество ручек при этом не меняется. По истечении трех минут проводятся те же процедуры контроля и подсчета результатов, что и на первом этапе.

На *третьем* этапе компании получают возможность использовать столько ручек, сколько они сочтут необходимым для более эффективной организации производства. Следует подчеркнуть, что стоимость каждой ручки (50 руб.) входит в суммарную стоимость производства. (В игре ручки олицетворяют капитальные ресурсы - машины и оборудование, - которые использует фирма).

 На четвертом этапе добавляется возможность сократить численность работающих в компании, если игроки приходят к выводу, что в ее составе больше работников, чем это необходимо для достижения максимальной производительности. Уволенные работники могут объединяться в новые компании либо наняться на работу в компанию, испытывающую затруднения с рабочей силой. Игра может включать в себя еще один-два этапа, на каждом из которых добавляются какие-либо новые условия (защита окружающей среды - контроль количества отходов производства; частичная занятость работников - сокращение рабочего времени для части работников и т. д.). По окончании каждого этапа нужно проводить подсчет результатов.

В конце игры студенты должны проанализировать результаты деятельности их книжных фабрик. Следует обратить внимание на методы оценки производительности, использованные в ходе игры, и их связь с определением производительности как отношения количества произведенных благ к количеству использованных ресурсов. (В игре речь идет о производительности труда, и количество изготовленного продукта соотносят с общим количеством затраченного на производство книжек рабочего времени).

Обсуждение

**Таблица для подсчета производительности труда**

Студенты должны внимательно изучить записанные результаты каждого этапа производства и сравнить их. Нужно выяснить, какой эффект дало разделение труда на втором этапе. Студенты могут продемонстрировать на основе данных из заполненных ими таблиц (таб. 1) повышение производительности в результате разделения труда.

Таблица 1.

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| № п/п | Показатель производства | Образец | 1-й этап | 2-й этап | 3-й этап | 4-й этап | 5-й этап |
|  | руб. |  | руб. |  | руб. |  | руб. |  | руб. |  | руб. |
| 1 | Количествоизготовленныхкнижек | 4 |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 2 | Стоимость материалов (25 руб. на каждую книжку) |  | 100 |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 3 | Количества работающих | 4 |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 4 | Заработная плата (100 руб. на каждого работающего) |  | 400 |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 5 | 200 руб. ренты за рабочее место (стол) |  | 200 |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 6 | Капиталовложения (50 руб. за ручку) |  | 50 |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 7 | Общая стоимость производства (сложить правые колонки) |  | 750 |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 8 | Стоимость производства одной книжки (п. 7 : п. 1) |  | 188 |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 9 | Суммарные затраты времени (Змин. \* количество работников) |  | 12 мин |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 10 | Выход готовой продукции в минуту (п. 1 : п. 9) |  | 4:120,333 |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |

Студентам предлагается обсудить следующие вопросы. В чем достоинства (рост производительности) и недостатки (монотонность работы) разделения труда и узкой специализации? Что предпочитают сами студенты - выполнять всю работу целиком или отвечать лишь за одну операцию?

Почему, введя на своих заводах конвейера, Г. Форд почти вдвое увеличил заработную плату рабочим?

Какова связь между разделением труда и стандартизацией? Уменьшились ли различия между изготовленными образцами на втором этапе по сравнению с первым? (Они должны были уменьшиться, поскольку каждый учащийся выполнял только одну-две операции). Следует проанализировать результаты, достигнутые на третьем этапе, после приобретения дополнительных ручек. Повлиял ли рост капитальных благ на уровень производительности? Всегда ли однозначно скажутся дополнительные капиталовложения на эффективности производства? Известно, что расходы на покупку дополнительных капитальных благ не всегда могут быть оправданы с точки зрения увеличения производительности. В качестве примера можно привести ситуацию, при которой приобретение дополнительной пятой ручки на группу из пяти человек не приводит к такому же повышению производительности, как приобретение второй или третьей.

Помимо того, нужно помнить, что решение о капиталовложениях имеет, как правило, высокую альтернативную стоимость из-за того, что капитальные блага дороги и окупаются в течение длительного срока. Какой эффект дало сокращение работников на четвертом этапе? В первую очередь эффект зависит от вклада уволенного работника в производство: если этот вклад был незначительным, производительность возрастет, а в противном случае уменьшится.

Студентам необходимо определить, какие из затрат на производство не зависят от объема изготовленной продукции (относятся к фиксированным

расходам), а какие изменяются вместе с изменениями объема производства (относятся к переменным расходам).

При подведении итогов обсуждения нужно еще раз сформулировать возможные способы повышения производительности: разделение труда, дополнительные капиталовложения, вложения в человеческий капитал (образование, здравоохранение, профессиональная подготовка и пр.), сокращение лишних работников и т. д.

**СПИСОК ИСПОЛЬЗУЕМОЙ ЛИТЕРАТУРЫ**

1. Тертышкин М.И. Экономика предприятия: Учебно-методический комплекс - М: ИНФРА-М, 2009
2. Плешакова М.В Деловые игры в экономике: методология и практика: учебное пособие / М.В. Плешакова, Н.В. Чигиринская, Л.С. Шаховская - М: КНОРУС, 2008.
3. Чернышев Б.Н. Экономика предприятия: тесты, задачи, ситуации, 4-е издание, перераб. и доп. / Б.Н. Чернышев, В.Я. Горфинкель, Л.Я. Аврашков. - М: ЮНИТИ-ДАНА, 2008.
4. Корнейчук Б.В. Микроэкономика: деловые игры. С-Пб.: Питер, 2003.
5. Швандар В.А. Экономика предприятия: тесты, задачи, ситуации. В.А. Швандар, В.П. Прасолова, Л.Я. Аврашков / 3-е издание, перераб. и доп. М.: ЮНИТИ-ДАНА.,2005.
6. Скляренко В.К. Экономика предприятия (в схемах, таблицах, расчётах) / В.К. Скляренко, В.М. Прудников, Н.Б. Акуленко, А.И. Кучеренко. М.: ИНФРА - М, 2010.