
	Министерство образования и науки РБ
	Государственное автономное профессиональное образовательное учреждение Республики Бурятия «Республиканский межотраслевой техникум»
	Система качества
	Учебно методическая деятельность
	Методическая разработка открытого урока по учебной дисциплине «Экономика»

**МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РБ**  
**Государственное автономное профессиональное образовательное учреждение**  
**Республики Бурятия**  
**«Республиканский межотраслевой техникум»**

**МЕТОДИЧЕСКАЯ РАЗРАБОТКА**  
**открытого занятия**  
**по дисциплине «Экономика»**  
**по теме: «Формы и системы оплаты труда»**


Преподаватель: Ивакина Н.В.

с. Новоильинск  
 2021 г.

	Министерство образования и науки РБ
	Государственное автономное профессиональное образовательное учреждение Республики Бурятия «Республиканский межотраслевой техникум»
	Система качества
	Учебно методическая деятельность
	Методическая разработка открытого урока по учебной дисциплине «Экономика»

## СОДЕРЖАНИЕ

Введение.....	.....
1. План занятия.....	.....
2. Ход содержание занятия.....	.....
3. Заключение.....	.....
Список использованной литературы.....	.....
Приложение 1.	
Приложение 2.	
Приложение 3.	
Приложение 4.	

	Министерство образования и науки РБ
	Государственное автономное профессиональное образовательное учреждение Республики Бурятия «Республиканский межотраслевой техникум»
	Система качества
	Учебно методическая деятельность
	Методическая разработка открытого урока по учебной дисциплине «Экономика»

### Введение


Для приобретения студентами навыков и умений и для достижения нового уровня усвоения знаний очень интересно использовать такой вид лекции как лекция-визуализация. Этот вид занятия позволяет использовать принцип наглядности, который может изменяться под влиянием форм и методов активного познания. Этот вид занятия позволяет наглядно подтвердить донесенную информацию, задействовать, кроме слуховой, зрительной памяти, что способствует как лучшему пониманию нового материала и его легкому усвоению.

Лекция-визуализация учит студентов совместить письменное и слуховую информацию в визуальную форму, которая формирует у них профессиональное мышление, повышает интерес к результатам своего учебного труда. Процесс визуализации охватывает разнообразные современные формы и методы обучения. Это и решение задач - поисково-реферативная работа студентов, демонстрации схем, рисунков, проведения тестирования, решение кроссвордов. Лекцию можно спланировать так, что умственная деятельность студентов будет прослеживаться на протяжении всего занятия. Очень уместно использовать на таком занятии современные компьютерные технологии. Они позволяют быстро и эффективно проводить расчет необходимых показателей, эффективно проверять уровень усвоения изученного материала, позволяют сделать лекционный материал наиболее интересным, разнообразным и усвояемым.

В целом лекция-визуализация способствует тому, что информация превращается в наглядный образ, который может быть опорой для практических действий, формирует умение дискутировать, учит делать выводы и обосновывать свою точку зрения. Развивает умение самостоятельной работы студента с информационным материалом с помощью современных компьютерных технологий. Все это способствует развитию поисковой активности личности, позволяю сконцентрировать внимание на наиболее важных аспектах лекции, и способствует лучшему пониманию и усвоению материала.

Чтобы активность студентов просматривалась на протяжении всего занятия, желательно проводить поэтапную систему оценивания знаний.

Первый этап это контроль и проверка знаний студентов по предыдущей теме. Проводится при актуализации опорных знаний.

	Министерство образования и науки РБ
	Государственное автономное профессиональное образовательное учреждение Республики Бурятия «Республиканский межотраслевой техникум»
	Система качества
	Учебно методическая деятельность
	Методическая разработка открытого урока по учебной дисциплине «Экономика»

Второй этап это участие в рассмотрении и изучении нового материала на протяжении лекции (устные ответы на вопросы, решение кроссворда, решение задач, выполнение упражнений по закреплению материала)

Третий этап - это принятие участия в кейс-задании «Создание нематериальной системы мотивации сотрудников». В условиях рыночных отношений главными чертами специалистов является компетентность и мобильность. В связи с этим акценты при изучении экономических дисциплин должны переноситься на сам процесс познания, эффективность которого зависит от познавательной активности самого студента.

### **План открытого занятия по дисциплине «Экономика»**

Группа 919 Дата. 06.11.2018 г.

Количество студентов по списку 14 Пара III ауд. 20

**Преподаватель:** Ивакина Н.В.

**Специальность** 43.01.09 «Повар, кондитер»

**Раздел 2.** Организация маркетинговой деятельности предприятия.

**Тема 6.** Организационные основы оплаты труда.


**Тема занятия.** Формы и системы оплаты труда.

**Цель занятия:**

**Методическая** – показать методику проведения лекции-визуализации с использованием опорного конспекта, элементов кейс-технологий (решение ситуационной задачи) и игровых технологий;

**Дидактическая:** определить понятие заработная плата; изучить виды заработной платы; рассмотреть системы и формы оплаты труда; изучить механизм расчета заработной платы; рассмотреть понятие и виды мотивации труда; оценить проблемную ситуацию по мотивации труда; проанализировать принятое решение по проблемной ситуации; сделать вывод, выразить согласие-несогласие;

**Развивающая** – способствовать развитию психологических качеств личности, познавательного интереса к изучаемой дисциплине; развивать навыки работы в коллективе; развивать умения,

	Министерство образования и науки РБ
	Государственное автономное профессиональное образовательное учреждение Республики Бурятия «Республиканский межотраслевой техникум»
	Система качества
	Учебно методическая деятельность
	Методическая разработка открытого урока по учебной дисциплине «Экономика»

использовать полученные знания для решения поставленных задач; способствовать приобретению навыков анализа проблемных ситуаций, моделирования решений, а также навыков критического оценивания различных точек зрения, самоанализа, самоконтроля и самооценки;

**Воспитательная** – способствовать воспитанию осознанного отношение к экономике, воспитанию квалифицированного, ответственного и экономически грамотного работника, формировать личностные качества: самостоятельность, трудолюбие, творчество.

**Вид занятия:** лекция

**Тип занятия:** лекция - визуализация

**Формы и методы проведения занятия:** фронтальный опрос, индивидуальная работа (заполнение опорного конспекта, решение задач), использование презентации, работа с кейсом, конкурс «Определить формы оплаты труда по русским народным сказкам», использование кроссворда.

**Междисциплинарные связи.**

**Дисциплины, которые обеспечивают.**

Информационные технологии «Расчет в среде электронной таблицы MS Excel»; Правовое обеспечение профессиональной деятельности «Понятие заработная плата. Правовое регулирование заработной платы»; Обществознание «Экономика и ее роль в жизни общества», Основы психологии «Направленность личности и мотивация деятельности»; Экономическая теория «Деньги».


**Обеспечение занятия.**

1. Наглядные пособия: презентации Power Point, видеоролик.
2. Раздаточный материал: опорный конспект.
3. Наглядное пособие: плакат.

**Технические средства обучения:** компьютер, мультимедийный проектор, экран, видеоматериалы, калькулятор.

**Литература**

1. Бойчик И.М. Экономика предприятия: Учеб, пособие. - М.: Атика, 2002, с.76 - 83, 265 - 295

	Министерство образования и науки РБ
	Государственное автономное профессиональное образовательное учреждение Республики Бурятия «Республиканский межотраслевой техникум»
	Система качества
	Учебно методическая деятельность
	Методическая разработка открытого урока по учебной дисциплине «Экономика»

2. Экономика предприятия: Учебник / Под общ. ред. С.Ф. Покропивного. -вид. 2-е перераб, и доп. - М: Финансы, 2000, с .369 - 398
3. Экономика предприятия: Учеб, пособие. / Под ред. А.В.Шегды. - М: Знание - Пресс, 2002, с. 190 -241

### Ход и содержание занятия

#### 1. Организационная часть. 1 мин

- 1.1. Приветствие.
- 1.2. Информация об отсутствии и запись в журнале.
- 1.3. Проверка подготовки студентов и аудитории к занятию.

#### 2. Повторение пройденного материала. 5 мин

Мы продолжаем с вами изучать дисциплину - основы экономики. Наше занятие будет состоять из трех этапов.

На первом этапе – повторение ранее изученного материала;

На втором - проработаем новый материал;


На третьем этапе – закрепления, выполним практическое задание-кейс.

Производственный процесс на любом предприятии как мы уже понимаем, не мыслим без участия человека и производственных фондов. Поэтому давайте с вами повторим ранее изученный материал. На прошлом занятии мы изучали основные и оборотные фонды. Для проверки ваших знаний, я предлагаю вам разгадать кроссворд (*приложение 4*). **Слайд 2**

#### 3. Актуализация опорных знаний. 2 мин

Обратите внимание на доску, для рассмотрения вам предложены графики: «ВВП на душу населения в мире» и «Среднемесячная заработная плата ряда стран» **Слайд № 3**

1. Но сначала, кто мне скажет, Что такое ВВП?
- 2.Как вы думаете, для чего я демонстрирую их вам? Какая взаимосвязь? (*предположительный ответ: графики показывают уровень доходов в странах*).
3. От чего зависит уровень жизни населения? (*от доходов*).
4. Из чего складываются доходы граждан? (*з.пл + прочие доходы*).

	Министерство образования и науки РБ
	Государственное автономное профессиональное образовательное учреждение Республики Бурятия «Республиканский межотраслевой техникум»
	Система качества
	Учебно методическая деятельность
	Методическая разработка открытого урока по учебной дисциплине «Экономика»

А сейчас подумайте, о чем пойдет речь на нашем уроке, какая у нас сегодня тема? (о заработной плате).

Действительно, мы будем, сегодня, говорить с вами о заработной плате. (на экране тема урока полностью) **Слайд № 4.**

#### **4. Мотивация учебной деятельности 1 мин**

Чтобы жить, человеку нужны деньги, а как законным образом их добыть? (заработать).

Вы скоро выйдете из техникума и станете искать работу, т.е. будете полноправными участниками рынка труда. Кто-то станет наемным работником и будет получать определенное вознаграждение за свой труд, а кто-то начнет свой бизнес, сам будет нанимать людей и выплачивать им заработную плату.

Итак, основная цель нашего занятия сегодня – это:

- разобраться в механизме расчета заработной платы;
- выявить факторы, влияющие на заработную плату;
- разобраться, что такое мотивация и как ее использовать.

#### **5. Изложение нового материал. Лекция-визуализация 60 мин**

5.1. Прежде чем мы начнем рассматривать новый материал, я хочу попросить вас в течение всего занятия вести самооценивание каждого этапа. А именно, на полях проставлять такие знаки:

? - есть вопросы по данному материалу;

! – усвоил

+ раньше слышал

-- - новый материал, не сталкивался раньше.


А в конце занятия мы подведем с вами итоги.

А теперь повторим, какая цель стоит сегодня перед нами?

А что такое з/пл, для чего она нужна, какую роль она играет в общественном производстве?

А теперь давайте запишем это определение в опорный конспект, который я для вас заготовила.

*Заработная плата* – это компенсация, обычно денежная, которую работник получает в обмен за свой труд. **Слайд 6**

	Министерство образования и науки РБ
	Государственное автономное профессиональное образовательное учреждение Республики Бурятия «Республиканский межотраслевой техникум»
	Система качества
	Учебно методическая деятельность
	Методическая разработка открытого урока по учебной дисциплине «Экономика»

Заработная плата подразделяется на два вида: реальную и номинальную. Скажите ребята, вам это ничего не напоминает? (*реальные и номинальные деньги*). Посмотрите на слайд, действительно, номинальная з/пл – з/пл в начисленных или полученных деньгах, а реальная з/пл – з/пл в приобретенных товарах **Слайд 7**. Занесите, пожалуйста, определения в конспекты Как вы считаете номинальная и реальная з/пл равны?

А могут ли они быть равны?

А на какую сумму они будут отличаться? (*на сумму за минусом налогов*)

Итак, обратите внимание на доску, мы разобрали с вами 1 блок: Сущность и значение з/пл

Понятие заработная плата

Виды з/пл

Существует три системы оплаты труда: **Слайд 8**


1. Тарифная
2. Бестарифная
3. Смешанная

Существуют тарифно-квалификационные справочники в виде Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих (ЕТКС) - это сборник нормативных актов, содержит квалификационные характеристики работ и профессий, сгруппированные по производствам и видами работ. ЕТКС предназначено для тарификации работ, предоставления квалификационных разрядов рабочим, а также для формирования учебных программ подготовки их повышения квалификации рабочих.

Квалификационные справочники должностей руководителей, специалистов и служащих являются нормативными документами, в которых подаются общепрофессиональные квалификационные характеристики этих категорий работников. В них указываются должностные обязанности, требования к знаниям и стажу работы по специальности, уровня и профиля подготовки руководителей, специалистов и служащих.

*Тарифная система* – совокупность нормативов, с помощью которых осуществляется дифференциация з/пл работников различных категорий в зависимости от сложности выполняемой работы, условий труда, интенсивности труда, характера труда и т.д. **Слайд 9**



	Министерство образования и науки РБ
	Государственное автономное профессиональное образовательное учреждение Республики Бурятия «Республиканский межотраслевой техникум»
	Система качества
	Учебно методическая деятельность
	Методическая разработка открытого урока по учебной дисциплине «Экономика»

*Тарифная сетка* устанавливает соответствующие соотношения в оплате труда работников различной квалификации. Она является, собственно, перечнем тарифных разрядов и соответствующих тарифных коэффициентов.

*Тарифный коэффициент* первого разряда всегда равен единице. По первому разряду тарифицируются простые работы, выполнение которых не требует профессиональной подготовки. Коэффициенты следующих разрядов характеризуют степень сложности труда рабочих, имеющих такие разряды.

Важным элементом тарифной системы является тарифная ставка.

*Тарифная ставка* - это размер оплаты труда за единицу отработанного времени. Ее абсолютная величина определяется согласно установленному государством минимальным размером заработной платы, то есть таким, что ниже его уже нельзя платить работнику за выполненную норму рабочего времени. К этому необходимо добавить, что в минимальную заработную плату не включаются доплаты, надбавки и компенсационные выплаты. Поэтому размер оплаты труда не может быть ниже установленной государством минимальной заработной платы даже при невыполнении норм выработки или изготовления бракованной продукции по вине работника.

#### **Слайд 10**

Формами тарифной системы являются сдельная и повременная. Основным различием между ними является лежащий в их основе способ учета затрат: при сдельной – учет количества производимой продукции надлежащего качества; при повременной – учет проработанного времени.

#### **Слайд 11,12**


*Сдельная* применяется в случаях, когда есть реальная возможность фиксировать количество показателей результата труда и нормировать его путем установления норм выработки и времени. **Слайд 13**

Заработок по такой форме оплаты рассчитывается следующим образом:

$Z_{пр.сд.} = Ред. \times В$ , где:

Ред. — расценка за единицу продукции;

В — выпуск. **Слайд 14**

	Министерство образования и науки РБ
	Государственное автономное профессиональное образовательное учреждение Республики Бурятия «Республиканский межотраслевой техникум»
	Система качества
	Учебно методическая деятельность
	Методическая разработка открытого урока по учебной дисциплине «Экономика»

**Пример:** программист переустановил 15 операционных систем, расценка за одну операционную систему – 300 р. Сколько получит программист?  $15 * 300 = 4500$  рублей. **Слайд 15**

Сдельно-премиальная оплата труда предусматривает премирование за перевыполнение норм выработки и конкретные показатели их производственной деятельности (отсутствие брака):

Зсд-прем. = Ред. х В + Премия.

**Пример.** Работник на фабрике изготовил (выпуск) 45 деталей при норме 40 деталей в месяц, расценка за деталь равна 50 руб. (премия = 60 р за деталь). Таким образом, работник получит:  $40 * 50 + 5 * 60 = 2\ 300$  руб.

Сдельно-прогрессивная — зарплата, при которой объем продукции, произведенной в пределах установленной нормы выработки, оплачивается по неизменным прямым сдельным расценкам, а сверх нормы – по повышенным расценкам.

При косвенной системе оплаты труда заработок рабочего находится в прямой зависимости от выработки тех рабочих, которых он непосредственно обслуживает. Косвенная сдельная система применяется для установления заработка вспомогательным рабочим, занятым обслуживанием основных рабочих. **Слайд 16**

Аккордная оплата труда — система, при которой оценивается комплекс различных работ с указанием предельного срока их выполнения:

Заккорд-сд. = Р\* весь объем работ.


**Повременная форма оплаты труда.** При повременной оплате труда заработная плата работника определяется в соответствии с его квалификацией и количеством отработанного времени. Такая оплата применяется тогда, когда труд работника невозможно нормировать или выполняемые работы не поддаются учёту.

Простая повременная оплата труда — оплата производится за определенное количество отработанного времени независимо от количества выполненных работ.

Зпрост, повр. = Тс х тф, руб., где:

тф — фактически отработанное время.

**Пример.** Работник отработал 140 часов, тарифная ставка за час – 50 рублей, рассчитать заработную плату работнику.  $140 * 50 = 7000$  р.

	Министерство образования и науки РБ
	Государственное автономное профессиональное образовательное учреждение Республики Бурятия «Республиканский межотраслевой техникум»
	Система качества
	Учебно методическая деятельность
	Методическая разработка открытого урока по учебной дисциплине «Экономика»

### Слайд 17,18

Повременно-премиальная оплата труда — оплата не только отработанного времени по тарифу, но и премии за качество работы:

$$\text{Зповр-прем.} = T_c \times t_f + \text{Премия.}$$

**Пример.** Работник отработал 200 часов при норме 170 часов в месяц, тарифная ставка за час - 50 рублей, премия – 60 рублей за дополнительно отработанный час. Рассчитать заработную плату работнику.

$$170 \times 50 + 30 \times 60 = 10300 \text{ р. Слайд 19}$$

Окладная оплата труда — при такой форме в зависимости от квалификации и выполненной работы каждый раз устанавливается оклад:

$$\text{Зоклад.} = \text{Оклад, руб.}$$

Контрактная оплата труда — зарплата оговаривается в контракте

$$\text{Зконтр.} = \sum \text{ по контракту, руб.}$$

**Бестарифная система оплаты труда.** При использовании бестарифной системы оплаты труда заработок работника зависит от конечных результатов работы предприятия в целом, его структурного подразделения, в котором он работает, и от объема средств, направляемых работодателем на оплату труда.

Такая система характеризуется следующими признаками: тесной связью уровня оплаты труда с фондом заработной платы, определяемым по конкретным результатам работы коллектива; установлением каждому работнику постоянного коэффициента квалификационного уровня и коэффициента трудового участия в текущих результатах деятельности. Таким образом, индивидуальная заработная плата каждого работника представляет собой его долю в заработанном всем коллективом фонде заработной платы: **Слайд 20**


$$\text{Збестар.} = \text{ФОТ} * \text{Доля работника.}$$

**Пример.** ФОТ подразделения равен 150 тыс. руб., доля Иванова – 20%; Сидорова – 25 %; Петрова – 30 %; Васечкина – 25 %. Рассчитать заработную плату работникам подразделения.

$$\text{Иванов} - 30 \text{ тыс.руб.}$$

$$\text{Сидоров} - 37500 \text{ р.}$$

$$\text{Петров} - 45 \text{ тыс.руб.}$$

	Министерство образования и науки РБ
	Государственное автономное профессиональное образовательное учреждение Республики Бурятия «Республиканский межотраслевой техникум»
	Система качества
	Учебно методическая деятельность
	Методическая разработка открытого урока по учебной дисциплине «Экономика»

Васечкин – 37500 р. Слайд 21

**Смешанная система оплаты труда.** Смешанная система оплаты труда имеет признаки одновременно и тарифной, и бестарифной систем.

Система плавающих окладов строится на том, что при условии выполнения задания по выпуску продукции в зависимости от результатов труда работников происходит периодическая корректировка тарифной ставки (оклада).

Комиссионная форма оплаты труда применяется для работников отдела сбыта, внешнеэкономической службы предприятия, рекламных агентств и т.п.:  $Z_{\text{комис.}} = \text{Прр} \times \% \text{комиссионный}$ , где:

Прр — прибыль от реализации продукции (товаров, услуг) данным работником.

Дилерский механизм заключается в том, что работник за свой счет закупает часть продукции предприятия, которую затем сам же и реализует. Разница между фактической ценой реализации и ценой, по которой работник рассчитывается с предприятием, представляет собой его заработную плату:

$Z_{\text{дилерск.}} = \text{Прр} - \text{Цена}$ , руб. Слайд 22, 23


Итак, мы рассмотрели с вами 2 блок нашего занятия – Формы и системы оплаты труда.

Системы оплаты труда:

1. Тарифная: сдельная и повременная формы
2. Бестарифная
3. Смешанная

*Сейчас вашему вниманию предлагается видеоролик с еще одной достаточной новой в наших рыночных отношениях формой оплатой труда. (Бонусная форма оплата труда).*

Сегодня чтобы заинтересовать работника в его собственном труде, в повышении производительности труда, работодатели придумывают все новые и новые формы оплаты труда. Мечта любого руководителя – идеальные подчиненные и слаженная работа коллектива. Как добиться того, чтобы каждый сотрудник выкладывался на 100%, как повлиять на отношение к рабочему процессу и как вызвать чувство ответственности даже за мельчайшую проделанную работу? Ответ на эти и многие другие вопросы лежит, прежде всего, в умении руководителя управлять подопечными и находить индивидуальный подход к каждому из них.

	Министерство образования и науки РБ
	Государственное автономное профессиональное образовательное учреждение Республики Бурятия «Республиканский межотраслевой техникум»
	Система качества
	Учебно методическая деятельность
	Методическая разработка открытого урока по учебной дисциплине «Экономика»

Мотивация – сильная штука. Кто знает, как ею управлять, может достичь серьёзных высот в бизнесе. *Мотивация* - побуждение к действию.


Научиться побуждать к действию – важнейшая задача менеджера. История показывает, что есть лишь два рычага воздействия на людей, чтобы их труд стал производительным: насилие и экономический (кнут и пряник).

Веками люди пользовались только первым из этих рычагов – насилием, но пройдя через столетия войн и революций человечество постепенно осознало, что насилие – не лучший способ повышения производительности труда. Крах рабовладельческого и феодального обществ, пережитые многими странами буржуазные революции, заставили человечество выработать новые способы экономического сотрудничества.

Мотивацию «экономический интерес» разделяют на материальную и нематериальную. **Слайд 24**

К материальной относятся все виды стимулирующих выплат, к нематериальной можно отнести:

1. Доброжелательное и теплое отношение к новому или будущему сотруднику пробуждает в нем желание остаться именно в этом коллективе как можно дальше.
2. Атмосфера и настроение в коллективе – это немаловажный фактор, влияющий на продуктивность и результаты работы. Любому руководителю следует поддерживать коллектив в режиме взаимопомощи и взаимозаменяемости.
3. Обучение сотрудников является не только методом повышения эффективности работы компании и улучшения ее финансовых показателей, а и мощным мотиватором для каждого сотрудника.
4. Рост карьеры. Осознавая тот факт, что результаты труда не останутся незамеченными, у сотрудника есть стимул работать старательно, выполнять свои обязанности качественно и оперативно и проявлять максимальную активность.
5. Каждому хочется, чтобы к нему относились как к Человеку. Наличие в компании социального обеспечения говорит не только о положительной стороне финансового состояния компании, а и, прежде всего, иллюстрирует отношение руководства компании к своим сотрудникам. Разумеется, что для компании социальный пакет требует каких-то дополнительных материальных затрат. Однако, наличие хотя бы минимальных социальных

	Министерство образования и науки РБ
	Государственное автономное профессиональное образовательное учреждение Республики Бурятия «Республиканский межотраслевой техникум»
	Система качества
	Учебно методическая деятельность
	Методическая разработка открытого урока по учебной дисциплине «Экономика»

льгот для сотрудников, вызывает у них огромное доверие к компании и дает уверенность в будущем, а соответственно мотивирует к добросовестному труду.

6. Для любого сотрудника и кандидата в сотрудники заработная плата, ее размеры и своевременность выплаты играют важную роль при выборе места работы.

7. Обратная связь. Каждому сотруднику следует дать возможность участия в жизни и деятельности компании, дабы каждый смог ощутить свою персональную значимость в общем процессе. **Слайд 25**


Необходимость соответствия результатов труда и размера его оплаты. Ключевой принцип компенсационного менеджмента и компенсационного моделирования в капиталистическом обществе – обществе свободного предпринимательства – можно сформулировать так: оплата труда сотрудников по результатам их работы должна быть оптимальной, так как компания, неэффективно действующая в условиях свободного предпринимательства, утрачивает конкурентоспособность и умирает.

Как правило, наивысших результатов достигают те компании, которые в своей внутрифирменной политике успешно используют взаимосвязь между результатами работы каждого и его вознаграждением, а также умело увязывают общий результат с конкретным вкладом отдельного сотрудника.

На практике это сделать нелегко. Чтобы реорганизовывать систему оплаты труда внутри компании, необходимо выделить ключевые пункты, на которые необходимо опираться. Прежде всего, следует определить, какой смысл вкладывается в понятие “результат работы” того или иного сотрудника.

Итак, мы рассмотрели 3 блок нашего занятия - Мотивация

1. Понятие мотивации
2. Виды мотивации
3. Материальная и нематериальная мотивация
4. Методы нематериальной мотивации

	Министерство образования и науки РБ
	Государственное автономное профессиональное образовательное учреждение Республики Бурятия «Республиканский межотраслевой техникум»
	Система качества
	Учебно методическая деятельность
	Методическая разработка открытого урока по учебной дисциплине «Экономика»

**Задание 1: Кейс «Создание нематериальной системы мотивации сотрудников» Слайд 26**  
**5. Проверка качества усвоенного материала. 5 мин**

**Задание 2: определение формы оплаты труда по русским народным сказкам. Слайды 28-**

33

**6. Подведение итогов занятия. 5 мин**

6.1. Рефлексия.


Сегодня мы с вами проделали большую работу, познакомились со многими новыми понятиями и явлениями. И в заключении мне бы хотелось обобщить полученную информацию. Я думаю, что наш сегодняшнее занятие не прошло даром. Мне хотелось бы услышать ваше мнение о своей работе на занятии.

6.2. Анализ усвоения студентами нового материала, активности студентов во время проведения лекции, объявления оценок.

**7. Домашнее задание. 1 мин**

7.1. (3) с.400-406; (2) с. 277-282

7.2. Подготовиться к практическому занятию на тему: «Составление калькуляции трудовых затрат и заработной платы на комплекс работ».

	Министерство образования и науки РБ
	Государственное автономное профессиональное образовательное учреждение Республики Бурятия «Республиканский межотраслевой техникум»
	Система качества
	Учебно методическая деятельность
	Методическая разработка открытого урока по учебной дисциплине «Экономика»

**Приложение 1**

**ОПОРНЫЙ КОНСПЕКТ**

**по теме: Системы и формы оплаты труда. Мотивация.**

ЗАРАБОТНАЯ

ПЛАТА \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

РЕАЛЬНАЯ ЗАРАБОТНАЯ

ПЛАТА \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

НОМИНАЛЬНАЯ ЗАРАБОТНАЯ

ПЛАТА \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

СИСТЕМЫ ОПЛАТЫ ТРУДА \_\_\_\_\_

ТАРИФНАЯ СИСТЕМА:  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

СДЕЛЬНАЯ ФОРМА ОПЛАТЫ  
ТРУДА \_\_\_\_\_

ПРЯМАЯ СДЕЛЬНАЯ \_\_\_\_\_

СДЕЛЬНО-ПРЕМИАЛЬНАЯ \_\_\_\_\_

СДЕЛЬНО-ПРОГРЕССИВНАЯ \_\_\_\_\_

СДЕЛЬНО-КОСВЕННАЯ \_\_\_\_\_

АККОРДНАЯ \_\_\_\_\_

СДЕЛЬНАЯ РАСЦЕНКА \_\_\_\_\_


ПОВРЕМЕННАЯ ФОРМА  
ОПЛАТЫ ТРУДА \_\_\_\_\_

ТАРИФНАЯ СТАВКА \_\_\_\_\_

ПРЯМАЯ ПОВРЕМЕННАЯ \_\_\_\_\_

ПОВРЕМЕННО-ПРЕМИАЛЬНАЯ \_\_\_\_\_



	Министерство образования и науки РБ
	Государственное автономное профессиональное образовательное учреждение Республики Бурятия «Республиканский межотраслевой техникум»
	Система качества
	Учебно методическая деятельность
	Методическая разработка открытого урока по учебной дисциплине «Экономика»

БЕСТАРИФНАЯ СИСТЕМА ОПЛАТЫ

ТРУДА: \_\_\_\_\_


СМЕШАННАЯ СИСТЕМА ОПЛАТЫ

ТРУДА: \_\_\_\_\_

МОТИВАЦИЯ: \_\_\_\_\_

ВИДЫ

МОТИВАЦИИ \_\_\_\_\_

	Министерство образования и науки РБ
	Государственное автономное профессиональное образовательное учреждение Республики Бурятия «Республиканский межотраслевой техникум»
	Система качества
	Учебно методическая деятельность
	Методическая разработка открытого урока по учебной дисциплине «Экономика»

## Приложение 2

### Кейс «Создание нематериальной системы мотивации сотрудников»

**Ситуация.** Вас пригласили на должность директора по персоналу в крупную российскую компанию, с численностью персонала более 1000 человек с развитой филиальной сетью. Основное направление деятельности компании – компьютерные услуги.

Текущая текучесть персонала на уровне 5–6% в год.

Управление (структура компании) построена по принципу вертикальных связей с четко выделенными направлениями деятельности. Плюсом является полная налоговая прозрачность компании, т.е., как сейчас принято говорить «в компании «белые» зарплаты». Средний уровень заработной платы составляет 1000 долларов США после налогообложения. В представленной ситуации компания переживает период бурного роста, т.е. в компанию принимается ежемесячно порядка 10–15 человек на самые разные позиции. На данный момент в компании нет четкой системы нематериальной мотивации


#### **Вопросы:**

1. Предложите принципы формирования нематериальной системы мотивации для сотрудников компании.
2. Предложить структуру пакета нематериальной мотивации.
3. Какие шаги Вы будете предпринимать, какие ресурсы Вам понадобятся для реализации намеченной программы?
4. Какие плюсы и минусы для персонала компании Вы видите в предложенной Вами программе?

#### **Решение кейса.**

Чтобы максимально вовлечь каждого сотрудника в общий рабочий процесс, нужно сделать так, чтобы цели работника и организации совпадали в наибольшей степени. Только почувствовав себя частью команды, человек будет работать на других, как на себя. Такие задачи решаются в процессе становления корпоративной культуры и внедрения различных методов мотивации.

Как известно, мотивация может быть материальной (зарплата, страховка, премия, штраф, оплата представительских расходов, подарки и т.д.) и нематериальной (благодарность, повышение статуса, передача полномочий, благоприятная обстановка, внутренний PR и т.д.).


	Министерство образования и науки РБ
	Государственное автономное профессиональное образовательное учреждение Республики Бурятия «Республиканский межотраслевой техникум»
	Система качества
	Учебно методическая деятельность
	Методическая разработка открытого урока по учебной дисциплине «Экономика»

Можно также выделить мотивацию, которая воспринимается сотрудниками как нематериальная, однако требует от компании определенных затрат (к примеру проведение тренингов или корпоративных праздников).

Действительно эффективные мероприятия по нематериальной мотивации требуют много времени, внимания и усилий. Однако отдача от их реализации значительно стимулирует развитие фирмы, гарантирует стабильность и повышение дохода компании.

Для того, чтобы планировать такие мероприятия, необходимо поставить цели – для чего необходима мотивация:


- рост квалификации персонала и, как следствие, повышение уровня всей компании;
- привлечение и закрепление квалифицированных работников;
- повышение заинтересованности работников в профессиональном росте;
- предотвращение поступков, противоречащих установленным правилам;
- вовлечение работников в инновации;
- социальная защита работников.

	Министерство образования и науки РБ
	Государственное автономное профессиональное образовательное учреждение Республики Бурятия «Республиканский межотраслевой техникум»
	Система качества
	Учебно методическая деятельность
	Методическая разработка открытого урока по учебной дисциплине «Экономика»

### Приложение 3

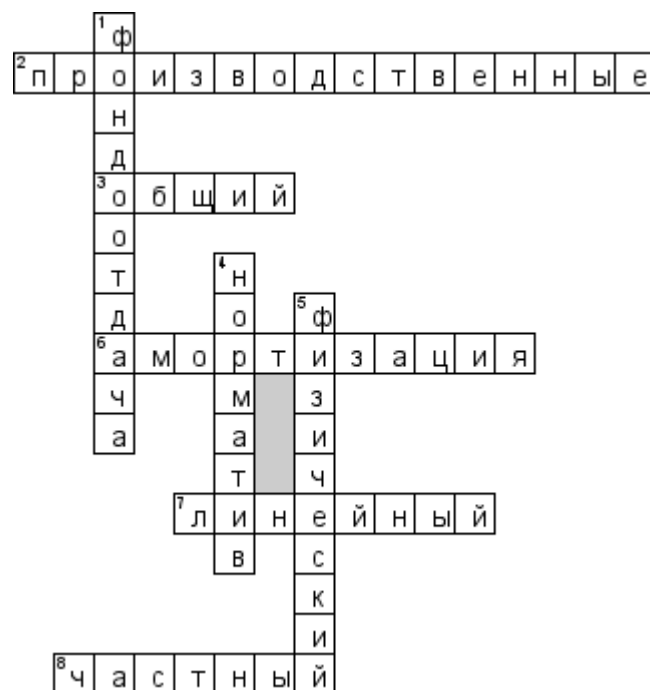
#### ЗАДАЧИ

1. Инженер-программист переустановил 15 операционных систем, расценка за одну операционную систему – 300 р. Сколько получит программист?
2. Работник изготовил 45 деталей при норме 40 деталей в месяц, расценка за деталь - 50 рублей, премия – 60 рублей за деталь. Рассчитать заработную плату работнику.
3. Работник отработал 140 часов, тарифная ставка за час – 50 рублей, рассчитать заработную плату работнику.
4. Работник отработал 200 часов при норме 170 часов в месяц, тарифная ставка за час - 50 рублей, премия – 60 рублей за дополнительно отработанный час. Рассчитать заработную плату работнику.
5. ФОТ (фонд оплаты труда) подразделения равен 150 тыс. руб., доля Иванова – 20%; Сидорова – 25 %; Петрова – 30 %; Васечкина – 25 %. Рассчитать заработную плату работникам подразделения.

	Министерство образования и науки РБ
	Государственное автономное профессиональное образовательное учреждение Республики Бурятия «Республиканский межотраслевой техникум»
	Система качества
	Учебно методическая деятельность
	Методическая разработка открытого урока по учебной дисциплине «Экономика»


## Приложение 4

### Кроссворд по дисциплине " Экономика" на тему: "Основной капитал, сущность, состав, структура. Оборотный капитал"




#### По горизонтали

2. По функциональному назначению производственные фонды делятся на непроизводственные и .....(*производственные*)
3. Норматив, характеризующий общую потребность предприятия в оборотных средства. (*общий*)
6. Постепенный перенос стоимости основных фондов на выпускаемую продукцию (*амортизация*)
7. Как называется метод, при котором, годовая сумма амортизации начисляется равномерно по годам и определяется исходя из первоначальной стоимости основных фондов (*линейный*)
8. Норматив, который определяет размер денежных средств, необходимых для формирования отдельных элементов оборотных средств (*частный*)

	Министерство образования и науки РБ
	Государственное автономное профессиональное образовательное учреждение Республики Бурятия «Республиканский межотраслевой техникум»
	Система качества
	Учебно методическая деятельность
	Методическая разработка открытого урока по учебной дисциплине «Экономика»

### По вертикали

1. Показатель, показывающей какова общая отдача от использования каждого рубля, вложенного в основные производственные фонды (*фондоотдача*)
4. Минимальный размер материально-производственных запасов в денежном выражении (*норматив*)
5. Износ, при потере средствами труда своих первоначальных качеств (*физический*)

	Министерство образования и науки РБ
	Государственное автономное профессиональное образовательное учреждение Республики Бурятия «Республиканский межотраслевой техникум»
	Система качества
	Учебно методическая деятельность
	Методическая разработка открытого урока по учебной дисциплине «Экономика»

## ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Во время групповых учебных занятий активизируется развитие самостоятельности мышления студентов, благодаря социальным контактам развивается желание помощи: слабые стремятся подтянуться, а сильные помочь им в этом.

Количество выступлений в группе имеет существенное значение. Если студент всё время молчит, это признак пассивного присутствия. Учебная деятельность поощряется общением и обоснованием мнений.

Преподаватель должен определить, что является интересным для разных возрастных групп. Ведь известно, что студенты охотно выражают своё отношение к тому, что их интересует.


В последнее время особое внимание уделяется развитию творческих способностей студентов. При подготовке к занятию преподаватель должен чётко сформулировать задачи, желательно с пояснениями, что раскрывает суть проблемы, и вопрос о возможных путях её решения. Во время выступления необходимо объяснить тему и её выбор, уточнить условия, указать на ключевые моменты, создать необходимое настроение. Важен сам момент спора, умение анализировать свои взгляды.

В конце занятия нужно подвести итоги, проанализировать выводы, выставить оценки.

Итак, появление инновационных информационных технологий в педагогике не является случайностью. Новейшие мультимедийные средства обучения открывают студентам доступ к нетрадиционным источникам информации, повышают эффективность самостоятельной работы, дают совершенно новые возможности для творчества, обретения и закрепления профессиональных навыков, позволяют реализовать принципиально новые формы и методы обучения. Компьютеры значительно расширяют возможности преподавателей, способствуют индивидуализации обучения, активизации познавательной деятельности студентов.

Мультимедийные технологии обучения предоставляют преподавателю для достижения дидактической цели применять как отдельные виды работы, так и любой их набор, то есть, спроецировать учебную среду.

Применение компьютеров на занятиях экономической дисциплины значительно повышает интенсивность учебного процесса, усваивается значительно большее количество

	Министерство образования и науки РБ
	Государственное автономное профессиональное образовательное учреждение Республики Бурятия «Республиканский межотраслевой техникум»
	Система качества
	Учебно методическая деятельность
	Методическая разработка открытого урока по учебной дисциплине «Экономика»

материала, чем при традиционном обучении. Кроме того, этот материал закрепляется прочнее. Компьютер обеспечивает и всесторонний контроль за учебным процессом.

## ЛИТЕРАТУРА

### Нормативно-правовые источники:

1. Методические рекомендации для педагогических работников по подготовке и проведению открытого занятия \ урока в образовательном учреждении среднего профессионального образования (УМЦ СПО, приказ от 02.09.2016 г. № 33)

### Основные источники:

1. Бойчик И.М. Экономика предприятия: Учеб, пособие. - М.: Атика, 2002, с.76 - 83, 265 - 295
2. Экономика предприятия: Учебник / Под общ. ред. С.Ф. Покропивного. -вид. 2-е перераб, и доп. - М: Финансы, 2000, с .369 - 398
3. Экономика предприятия: Учеб, пособие. / Под ред. А.В.Шегды. - М: Знание - Пресс, 2002, с. 190 -241