Министерство сельского хозяйства Российской Федерации

Брасовский промышленно – экономический техникум – филиал

ФГБОУ ВО «Брянский государственный аграрный университет»

Специальность 38.02.01 Экономика и бухгалтерский учет (по отраслям)

**МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ**

по проведению урока на тему «Формы и системы оплаты труда»

|  |  |
| --- | --- |
|  | Подготовила: преподаватель  экономических дисциплин  Чиркова Людмила Алексеевна |

|  |  |
| --- | --- |
|  |  |

Рассмотрены на заседании предметной комиссии преподавателей технических и экономических дисциплин

Протокол № 10 от 19.06.2020 г

Председатель комиссии: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_Е.Г. Чапурина

Локоть 2020

**Содержание**

|  |  |
| --- | --- |
| Аннотация | 3 |
| Рецензия | 4 |
| Введение | 5 |
| План урока | 7 |
| Ход урока | 8 |
| Методика проведения урока | 9 |
| Заключение | 15 |
| Список использованной литературы | 16 |
| Приложения | 17 |

**АННОТАЦИЯ**

Данная методическая разработка представляет собой методические указания, которые содержат рекомендации по реализации компетентностного подхода к подготовке специалистов на основе межпредметных и внутрипредметных связей с использованием инновационных методов обучения.

Использование связей между предметами позволяет улучшить подготовку обучающихся, углубить и упрочить знания, сократить время на изложение нового материала, показать логическую связь между смежными дисциплинами.

Развитию познавательной активности и самостоятельности в получении знаний способствует применение инновационных методов обучения.

Методические указания предназначены для использования преподавателями.

**РЕЦЕНЗИЯ**

на методическую разработку по дисциплине «Экономика организации» на тему «Формы и системы оплаты труда», подготовленную преподавателем экономических дисциплин Чирковой Л.А.

Методическая разработка подготовлена в соответствии с предъявленными требованиями по содержанию и оформлению частных методик.

Автор привела развернутый план урока и обстоятельно изложила методику проведения каждого этапа урока. В методической разработке заслуживает внимание предлагаемый уплотненный опрос и разнообразие форм и методов изучения нового материала.

По ходу методической разработки прослеживается творческий подход преподавателя по активизации познавательной работы студентов на уроках.

Урок, проведенный по предлагаемой методике, позволит студентам успешно усвоить материал по теме «Формы и системы оплаты труда». Студентам на таком уроке будет интересно и приятно работать.

Предлагаемый подход по изучению нового материала и методика опроса могут быть использованы при изучении материала и по другим дисциплинам. В связи с этим методическая разработка может быть использована для обмена опытом с другими преподавателями.

Преподаватель: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_(Г.С. Ширкова)

**ВВЕДЕНИЕ**

«Главное в обучении детей

состоит не в том, что им сообщается,

а в том, как им сообщается изучаемое».

Н.И.Баранова «Педагогика»

Реформирование аграрного сектора на основе создания многоукладной экономики, развитие новых организационно-правовых форм хозяйствования направлено на повышение заинтересованности работников в результатах своего труда. Ведущим стимулом для большинства работников в их производственной деятельности является оплата труда. Она служит основным источником поддержания определенного уровня жизни, средством обеспечения воспроизводства рабочей силы. Для работодателя - она неотъемлемая статья расходов при осуществлении процесса производства товаров и услуг.

На изучение оплаты труда в сельском хозяйстве по дисциплине «Экономика организации» отводится 10 часов, из них 4 часа теоретических и 6 часов практических занятий.

Поэтому цель данных занятий - научить студентов грамотному подходу к организации материального стимулирования на предприятиях, в частности, с точки зрения работодателя, а также научить их, как потенциальных работников, понимать, как повысить свои доходы через изменение трудового поведения.

Первая тема в данном блоке - «Формы и системы оплаты труда». Основные моменты этой темы студенты уже изучили на дисциплине «Экономика». Кроме того, эта тема изучается в курсе таких дисциплин как «Бухгалтерский учет» и «Анализ финансово-хозяйственной деятельности предприятий АПК».

Поэтому очень важно привить интерес студентов к изучаемой теме, заложить в них базу, которая им пригодится. Достичь этого можно используя активные методы обучения, стимулирующие познавательную деятельность обучающихся.

Исходя из этого, можно сформулировать цель методической разработки- организация урока с использованием активных методов обучения.

**ПЛАН УРОКА №35**

*По дисциплине* Экономика организации

*Специальность* 38.02.01 Экономика и бухгалтерский учет (по отраслям)

*Тема урока*: Формы и системы оплаты труда.

|  |  |
| --- | --- |
| *Цели урока*: | 1. Учебная - усвоение студентами основных функций и принципов оплаты труда, изучение форм и систем оплаты в основных отраслях сельского хозяйства. |
| 2. Развивающая – развитие чувства ответственности и хозяйственного подхода к организации заработной платы на предприятии. |
| 3. Воспитательная - воспитание профессионального интереса к экономическим знаниям. |

*Тип урока*: комбинированный.

|  |  |
| --- | --- |
| *Оборудование урока:* | 1. Задания студентам.  2. Схемы:   * Виды оплаты труда * Формы оплаты труда * Системы оплаты труда  1. Тарифные сетки. 2. Мультимедиасистема. |
| *Межпредметные связи:* | Обеспечивающие – экономика, статистика, организация производства и нормирование труда в отраслях АПК, основы бухгалтерского учета.  Обеспечиваемые – бухгалтерский учет в сельском хозяйстве, планирование деятельности предприятий АПК, основы анализа бухгалтерской отчетности. |

**ХОД УРОКА**

I .Организационный момент. (1 минута)

-Проверка отсутствующих.

-Проверка готовности аудитории к занятию.

II. Проверка усвоения изученного.(15 минут)

*метод* – решение криптограммы (см. приложение)

III. Подведение итогов проверки знаний.(3 минуты)

IV. Сообщение темы и цели урока.(1 минута)

V. Изучение нового материала.(50 минут)

*метод* - лекция с элементами беседы.

*План лекции:*

1. Функции и принципы оплаты труда.

2. Виды, формы и системы оплаты труда.

3. Тарифная система оплаты труда.

VI. Закрепление изученного материала. (15 минут)

*метод* - решение синквейнов

К словам «оплата» и «зарплата» придумать по 2 прилагательных, 2 глагола и ключевую фразу.

VII. Подведение итогов урока.(5 минут)

VIII. Задание для самостоятельной работы во внеурочное время.(1 минута)

- проработать материал конспекта;

- изучение дополнительной литературы:

Экономика организации (предприятия) /Грибов В.Д./М.: КноРус, 2016г.

Экономика организации (предприятия)/Кнышова Е.Н./М.: ФОРУМ–ИНФРА–М, 2014 г.

Экономика сельского хозяйства/Минаков И.А./М.: ИНФРА-М, 2015 г.

Преподаватель: Чиркова Л.А.

**Методика проведения урока**

*I. Организационный момент*

В начале урока преподаватель проверяет готовность аудитории к уроку и отмечает отсутствующих студентов.

*II. Проверка усвоения изученного*

Проверка усвоения студентами учебного материала, сформированности умений и навыков является необходимым компонентом процесса обучения. Так как новая тема тесно связана с двумя предыдущими «Трудовые ресурсы и их использование в рыночных условиях», «Производительность труда и пути ее повышения», то и контроль знаний проводится по этим темам. Чтобы разнообразить опрос в задания включено решение криптограммы, разгадав ее студенты смогут прочитать следующее: «Если в бюджет семьи каждый месяц не поступает устойчивый поток денег, то такой семье жизнь осточертеет, даже, если она сплошь состоит из святых». Самуэльсон.

Задания для криптограммы см. в приложении.

*III. Подведение итогов проверки знаний* I

Результаты опроса преподаватель сообщает на следующем уроке.

*IV. Сообщение темы и цели урока*

Процитировав Самуэльсона, преподаватель настраивает студентов на изучение новой темы. При этом, не забывая сказать, что основным источником доходов большинства населения считается заработная плата, которая является самым приятным в любой работе. Поэтому в процессе изучения новой темы студенты узнают, какие существуют виды, формы и системы оплаты труда, основные ее функции и принципы.

*V. Изучение нового материала*

1. Функции и принципы оплаты труда.

Изучение вопроса новой темы следует увязать с темами предыдущих уроков, так как основным фактором повышения эффективности использования трудовых ресурсов является материальное стимулирование работников. Особую роль в системе материального стимулирования играет оплата труда. А так как студенты уже познакомились с понятиями оплаты труда, то им можно предложить самостоятельно записать определение. При этом студентам задаются вопросы: «Какие изменения в организации заработной платы произошли в результате реформирования экономики?», «К каким негативным последствиям это привело?». Преподаватель может дополнить ответы студентов конкретными примерами. Например, в целом по стране наблюдается большой разрыв в уровне доходов рядовых работников и руководителей. Соотношение в доходах в среднем по России составляет 1:26 (в 1989 г. - 1:4), а на отдельных предприятиях и в организациях оно достигает 1:100. Опыт развитых стран показывает, что нормальное соотношение 1:3,4 или 1:3,6.

Высказывая свою точку зрения, студенты могут выявить не только отрицательные, но и положительные стороны в реформировании заработной платы.

Необходимо отметить, что при нормальных экономических условиях уровень оплаты труда и социальных льгот наемных работников определяется такими факторами, как состояние спроса и предложения рабочей силы на рынке труда, государственная политика, степень макроэкономического развития страны и др. При этом оплата выполняет ряд функций, то есть имеет ряд предназначений. Какие это функции студенты должны определить сами. Чтобы этот процесс прошел более организованно, можно использовать метод «тихого обсуждения». Студенты работают в паре, причем каждая пара должна назвать свою функцию. Преподаватель фиксирует все на доске. После чего он вместе со студентами еще раз все воспроизводит в конспектах. Такой способ подачи нового материала не только улучшает его восприятие и запоминание, но и способствует выработке у студентов умения осознания и обобщения своих мыслей. Кроме того, они учатся прислушиваться к мнению своих товарищей.

Далее следует сделать акцент на то, что профессия нынешних студентов тесно связана с организацией заработной платы на предприятиях, и поэтому им необходимо соблюдать определенные правила (принципы), которые учитывали бы как интересы предприятия, так и интересы работника.

Чтобы студенты осознали эти принципы, пропустили их как бы через себя, можно опять же использовать метод «тихого обсуждения». При этом вовлекаются те студенты, которые не участвовали в определении функций заработной платы. Очень важно, чтобы студенты могли обосновать тот или иной принцип.

В большинстве экономической литературы рассматривается 5 функций заработной платы, которые можно охарактеризовать кратко, то есть воспроизводственная, стимулирующая, регулирующая, социальная, учетно-производственная. Принципов же очень много и обозначить каждый из них одним словом невозможно, поэтому записывать их на доске нет смысла, так как займет много времени. А значит, по мере того как студенты их будут называть, они будут и конспектировать эти правила. После чего преподаватель подводит итог данному вопросу.

Использование такого метода изложения нового материала активизирует студентов, так как они должны дать ответ, который бы не совпадал с ответом предыдущих пар (микрогрупп) и вовлекает в обсуждение всю группу.

2. Виды, формы и системы оплаты труда.

Второй вопрос данной темы целесообразно изучать, используя средства наглядности, в частности, схемы, которые выведены на экран.

Его изложение следует начать с вопроса: «Как может происходить вознаграждение за труд?», «От чего оно зависит?». И чтобы систематизировать ответы студентов преподаватель обращает их внимание на схему «Виды оплаты труда» (см. приложение), объясняя, что основная заработная плата - это оплата за выполнение нормы труда, а дополнительная - это премии, компенсационные и стимулирующие выплаты.

При изучении видов оплаты труда обращается внимание студентов на то, что основная и дополнительная заработные платы могут начисляться индивидуально и коллективно. Причем, порядок определения основного заработка называется формой оплаты труда. На «Экономике» студенты уже изучили формы ОТ, преподаватель обращает на это их внимание и параллельно со схемой «Виды оплаты труда» выводит на экран «Формы оплаты труда» (см. приложение), тем самым реализуя принципы системности и последовательности. Студенты схематично изображают у себя в тетрадях.

Сочетание разных форм основной оплаты с дополнительной, адаптированных к конкретным условиям производства, дает различные системы оплаты труда. Схема «Системы оплаты труда» (см. приложение) позволяет сократить время на объяснение систем оплаты труда и делает их более доступными для восприятия. Останавливаясь на каждой системе оплаты труда, преподаватель обращает внимание на то, в каких отраслях и производствах их целесообразно использовать.

После этого переходят к изучению следующего вопроса.

3. Тарифная система оплаты труда.

Для того чтобы правильно начислить заработную плату, необходимо располагать определенными нормативами. Совокупность нормативов, дифференцированно определяющих уровень заработной платы работников в зависимости от их квалификации, качества и условий труда, называется тарифной системой.

Знакомство с составляющими тарифной системы, целесообразно провести в форме лекции. Так как материал данного вопроса состоит, в основном, из определений.

Сначала преподаватель перечисляет элементы тарифной системы оплаты труда, а потом дает характеристику каждому из них.

Говоря о том, что тарифная сетка представляет собой шкалу тарифных разрядов и тарифных коэффициентов, характеризующую соотношение в оплате работ различной сложности и качества, преподаватель обращает внимание студентов на тарифные сетки, лежащие у них на столах. Таким образом, он подводит их к выводу о том, что в настоящее время предприятие может использовать любую из этих сеток, может разработать самостоятельно *N*-разрядную тарифную сетку.

Также преподаватель поясняет назначение тарифных коэффициентов. Для этого можно использовать пример по 18-разрядной Единой тарифной сетке. Если определить соотношение между тарифными коэффициентами первого и последнего разрядов, то можно будет узнать диапазон тарифной сетки.

Далее переходят к изучению понятия тарифных ставок, какие они бывают и от чего зависят. После этого студенты знакомятся со справочниками по тарификации работ и тарифно-квалификационными справочниками. Следует отметить, что в ETC тарификация работ не предусмотрена, но без нее неудобно оплачивать труд разнорабочих, поэтому хозяйства иногда сами проводят тарификацию работ по 18-разрядной сетке.

Заканчивается изучение данного материала объяснением понятий и предназначений районных и отраслевых коэффициентов.

*VI. Закрепление изученного материала*

Так как материал лекции довольно обширный, то закрепление изученного материала не должно быть затянутым и утомительным для студентов. В таких случаях могут быть использованы синквейны. Для этого к словам «оплата» или «зарплата» необходимо придумать по 2 прилагательных, 2 глагола и ключевую фразу. Можно отметить авторов наиболее интересных ответов.

*VII. Подведение итогов*

В завершении урока преподаватель подводит итоги, проделанной работы, отмечает активно работавших на уроке студентов и дает задание для самостоятельной работы во внеурочное время.

*VIII. Задание для студентов для самостоятельной работы во внеурочное время*

Задание должно быть понятным, по возможности разнообразным, доступным по объему и сложности. В данном случае задание будет заключаться в основном в изучении нового материала по конспекту и учебникам.

**ЗАКЛЮЧЕНИЕ**

Основной задачей экономических дисциплин является – развитие экономического мышления, то есть установление связей между знаниями о действительности и построением новых знаний.

Именно на этом строится методика изучения темы «Формы и системы оплаты труда». Изучая ее нельзя не затронуть внутрипредметные и межпредметные связи. Выявление этой взаимосвязи происходит благодаря проблемному изложению нового материала. Создав проблемную ситуацию, преподаватель не только дает конечное решение проблемы, но и раскрывает логику движения к этому решению, аргументируя каждый шаг. В ходе проблемного изложения целесообразно обращаться к конкретным примерам. Это усиливает связь теории с практикой.

Так как в силу возрастных особенностей студенты лучше усваивают увиденное, чем услышанное, то в процессе изложения нового материала следует обращаться к современным техническим средствам обучения, например, мультимедиасистемам с помощью которых демонстрируется наглядное пособия. При использовании наглядных пособий прибегают к методу объяснения, при этом активно привлекая студентов, которые могут кратко пересказать содержание наглядного пособия, сравнить, объяснить, сделать вывод. Современные технические средства обучения выполняют разнообразные функции, которые углубляют, ускоряют и облегчают процесс усвоения знаний. Вместе с другими дидактическими средствами обучения они должны обеспечивать соблюдения определенных принципов, вытекающих из закономерностей процесса обучения.

**Список использованной литературы**

1. Григорова, В.К., Захарова, О.В., Павлова, Л.А. [Современное общее образование: новые стратегические ориентиры и новые решения](https://elibrary.ru/item.asp?id=35090524) // Среднее профессиональное образование.- 2018.- №7-С.8-10.

2. Косинова, В.Ф., Кравченко, О.В. [Инновационная среда образовательной организации как условие качества подготовки кадров](https://elibrary.ru/item.asp?id=26606709) // Среднее профессиональное образование.- 2016.- №7.-С.36-45.

3. Кузьминова, А.Н. [Значимые факторы подготовки профессионально востребованного специалиста](https://elibrary.ru/item.asp?id=34956482) // Среднее профессиональное образование.- 2018.- №1.-С.26-28.

Приложение 1

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 1 | 2 | 3 | 4 |  | 15 |  | 16 | 7 | | 8 | 12 | | 1 | | 10 | | |  | | | 2 | | | 1 | | | | 19 | | | | 23 | | | 4 |  | |  | |  | | |  | | |
|  | | | |  |  | | | | | | | | | | |  | | | | | | | | | | | | | | |  | |  | | |  | | |
| 11 | 9 | 12 | 8 | 21 | 4 | 19 | 1 | 2 | | 13 | | 6 | |  | | | 5 | | | 1 | | |  | | |  | | | |  | | |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  | |  | |  | |  | | |  | | |  | | | |  | | | |  | | |  |  | |  | |  | | |  | | | |
| 17 | 20 | 2 | 10 | 22 | 17 | 9 | 1 | 10 | 22 | | 2 | | 10 | | | 20 | | | 4 | | | 18 | | | | 4 | | | | 15 | | | 21 | 4 | |  | |  | | |  | | | |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  | |  | |  | | |  | | |  | | |  | | | |  | | | |  | | |  |  | |  | |  | | |  | | | |
| 17 | 20 | 10 | 20 | 11 | 8 | 1 | 5 | 1 | | 14 | | , | | 10 | | | 20 | | |  | | | 10 | | | | 9 | | | | 11 | | | 20 | 4 | |  | |  | | |  | | | |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  | |  | |  | |  | | |  | | |  | | |  | | | |  | | | |  | | |  |  | |  | |  | | |  | | | |
| 2 | 1 | 19 | 23 | 1 |  | 12 | 4 | 24 | 5 | | 23 | |  | | 20 | | | 2 | | | 10 | | | 20 | | | | 18 | | | | 1 | | | 25 | 10 | | 1 | | | 1 | | | 10 | | |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  | |  | |  | |  | | |  | | |  | | |  | | | |  | | | |  | | |  |  | |  | | |  | | |  | | |
| 8 | 9 | 12 | 1 | , | 1 | 2 | 3 | 4 |  | | 20 | | 5 | | 9 | | |  | | | 2 | | | 17 | | | | 3 | | | | 20 | | | 26 | 23 | |  | | |  | | |  | | |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  | |  | |  | |  | | |  | | |  | | |  | | | |  | | | |  | | |  |  | |  | | |  | | |  | | |
| 2 | 20 | 2 | 10 | 20 | 4 | 10 |  | 4 | 24 | | |  | | 2 | | 15 | | | 13 | | | 10 | | | 21 | | | | 27 | | | |  | | | |  | |  | | |  | | |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  | | |  | |  | | |  | | |  | | |  | | | |  | | | |  | | | | |  | | |
| 10 | 25 | 22 | 8 | 20 | 1 | 19 | 11 | 20 | 2 | | | 10 | | 23 | | | - затраты живого труда в расчете на единицу продукции | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  | | |  | |  | | |
| 16 | 1 | 24 | 25 | 9 | 16 | 20 | 10 | 4 | 6 | | | 9 | | - временная незанятость экономически активного населения | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|  | | | | | | | | | | | | | |
| 17 | 1 | 25 | 1 | 11 | 15 | 9 | 3 | 4 | 29 | | | 4 | | 11 | | | 9 | | | 6 | | | 4 | | | 13 | | | | - это «грозит» тем, кто не может найти работу по специальности | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|  | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 6 | 4 | 11 | 3 | 4 | 18 | 1 | 2 | 11 | 9 | | | 13 | | - вид безработицы, вызываемый экономическими кризисами | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|  | | | | | | | | | | | | | |  |  |  |  |  |
| 14 | 20 | 8 | 20 | 15 | 9 | 13 | - стоимостной показатель производительности труда | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|  | | | | | | |
| 25 | 9 | 24 | 19 | 9 | 27 | - соотношение между затратами живого труда в периоды максимальной и минимальной нагрузки | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|  | | | | | |
| 10 | 13 | 12 | 1 | 3 | 21 | 4 | - именно такой труд в сельском хозяйстве | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|  | | | | | | |
| 3 | 7 | 8 | 4 | - они могут находиться в трудоспособном и нетрудоспособном возрасте | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|  | | | | - единица рабочего времени | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 8 | 1 | 5 | 23 |

Приложение 2

Приложение 3

Приложение 4

Приложение 5

Единая 18-разрядная тарифная сетка

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Категории работников | Разряды | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 | 16 | 17 | 18 |
| Коэффициенты | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 1,00 | 1,11 | 1,23 | 1,36 | 1,51 | 1,67 | 1,84 | 2,02 | 2,22 | 2,44 | 2,68 | 2,89 | 3,12 | 3,36 | 3,62 | 3,90 | 4,20 | 4,50 |
| Рабочие |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| Служащие |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| Специалисты |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| Руководители |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |