

Методическая разработка открытого теоретического занятия

по дисциплине «Экономика»

для специальности 38.02.01 Экономика и бухгалтерский учет (по
отраслям)

Разработчик: Ашурбекова Ф.А., преподаватель экономических дисциплин

Тема: Заработная плата и мотивация труда

Технологическая карта занятия по дисциплине «Экономика»

Дисциплина	«Экономика»
Тема занятия	«Заработная плата и мотивация труда»
Тип занятия	Комбинированное занятие, лекция
Вид занятия	урок изучения нового материала
Цели занятия	Образовательные: сформировать понятие заработная плата, рассмотреть формы и системы оплаты труда: - познакомить обучающихся с понятием заработная плата; - дать представление о номинальной и реальной заработной плате; - сформировать знания о формах и системах оплаты труда; - раскрыть составляющие мотивации труда - оценить проблемную ситуацию по мотивации труда; - рассмотреть факторы, влияющие на размер заработной платы. Развивающие: систематизировать полученные знания по теме: «Заработная плата и мотивация труда», формировать у обучающихся экономическое мышление, знания и понимание теоретических основ заработной платы, как цены использования труда работника. развивать умения 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. Воспитательные: воспитывать общекультурные личностные качества обучающихся; способствовать формированию и развитию экономической культуры, повышению уровня познавательного интереса к предмету.
Планируемые результаты	Научиться использовать полученные знания о заработной плате, порядке ее начисления, факторах, влияющих на размер заработной платы; Планируемые результаты: Метапредметные результаты: обучающийся научится: - самостоятельно применять системы и формы оплаты труда в зависимости от условий работы, квалификации работника, устанавливать параметры и критерии, по которым можно определить, что цель достигнута; - искать и находить законодательные акты, регулирующие трудовые правоотношения для решения задач по начислению заработной платы, в том числе, осуществлять развернутый информационный поиск и ставить на его основе новые (учебные и познавательные) задачи; - критически оценивать и интерпретировать информацию с разных позиций, распознавать и фиксировать противоречия в информационных источниках; Коммуникативные: - умение выстраивать индивидуальную образовательную траекторию в ходе полученной на занятии информации, - осуществлять деловую коммуникацию как со сверстниками, так и со взрослыми (как внутри образовательной организации, так и за ее пределами), - подбирать партнеров для деловой коммуникации исходя из соображений результативности взаимодействия, а не личных симпатий; Предметные результаты помогут выявить: - различие между трудом и рабочей силой, или доказать тождественность понятий; - рассматривать труд, как фактор производства, - рассматривать заработную плату, как цену использования труда работника;

	- определять спрос и предложения на рынке труда; - знать факторы, влияющие на размер оплаты труда; Уметь самостоятельно приобретать новые знания.
Технологии обучения	Технология развития критического мышления
Методы обучения	Интерактивные, активные (дискуссия), словесные, наглядные, практические
Формы организации учебной деятельности	Проблемный диалог, фронтальная работа, групповая работа.
Оборудование занятия	Компьютер, проектор, фильм, презентация, раздаточный материал-опорный конспект лекций.
План занятия	Организационный момент Актуализация знаний, целеполагание и мотивация (стадия вызова). Изучение нового материала (стадия осмысления): 1. Заработная плата: реальная и номинальная. 2. Системы и формы оплаты труда 3. Мотивация труда Закрепление Рефлексия Подведение итогов.
Основные понятия и термины	Заработная плата, заработная плата реальная и номинальная, системы и формы оплаты труда, мотивация труда
Источники информации	Гомола А.И. Экономика для профессий и специальностей социально-экономического профиля: учебник /А.И. Гомола, В.Е. Кириллов, Г.А. Жанин – 4-е издание – М.: Издательский центр «Академия», 2013 г. Соколова С. В. Основы экономики: учебное пособие /С. В. Соколова – М.: Издательский центр «Академия», 2 Королёва Г.Э., Бурмистрова Т.В. Экономика 10-11 классы (Учебник для учащихся общеобразовательных учреждений). 2013

Методическая разработка открытого теоретического занятия по теме: Заработная плата и мотивация труда

Цели занятия:

Образовательные: сформировать понятие заработная плата, рассмотреть формы и системы оплаты труда; познакомить обучающихся с понятием заработная плата и создать условия; дать представление о номинальной и реальной заработной плате; сформировать знания о формах и системах оплаты труда; раскрыть составляющие мотивации труда и оценить проблемную ситуацию по мотивации труда; рассмотреть факторы, влияющие на размер заработной платы.

Развивающие: систематизировать полученные знания по теме: «Заработная плата и мотивация труда», формировать у обучающихся экономическое мышление, знания и понимание теоретических основ заработной платы, как цены использования труда работника. Развивать умения 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.

Воспитательные: воспитывать общекультурные личностные качества обучающихся; способствовать формированию и развитию экономической культуры, повышению уровня познавательного интереса к предмету.

Тип занятия: комбинированное занятие, изучение нового материала.

Форма организации: лекция – визуализация.

Используемые технологии:

Визуальная технология (демонстрационные материалы, которые не только дополняют словесную информацию)

Имитационная (после просмотра отрывка фильма определить тему урока и цели и задачи урока).

Технология критического мышления (при изучении теоретического материала определить особенности виды заработной платы, формы и системы оплаты труда).

Учебно-методическое обеспечение: мультимедийная система, кейс-задание, нормативно-справочная литература, вопросы к устному опросу.

Методические приёмы: последовательное выполнение заданий по этапам проведения занятия с комментариями конкретных элементов, обсуждение правильности формирования выводов, принятия решения. Интерактивные, активные (дискуссия), словесные, наглядные, практические.

Проблемный диалог, фронтальная работа, групповая работа.

Литература: Борисов, Е. Ф. Основы экономики: учебник и практикум для среднего профессионального образования, Юрайт, 2021. — 383 с.

План занятия:

1. Организационная часть: (2 мин)

Приветствие, перекличка обучающихся по составу

Готовность аудитории и обучающихся к занятию

Заполнение журнала;

Сообщение темы, основных понятий, целей занятия.

Мотивация обучающихся на продуктивную работу

2. Изучение нового материала (50 мин)

Определите тематику по предоставленной картинке на слайде 1, переставив буквы в нужной последовательности.

просмотр фрагмента фильма «Любовь. Дружба. Экономика». Серия «Работник и работодатель». Подготовлен по заказу Министерства финансов Российской Федерации в ходе реализации совместного Проекта Российской Федерации и Международного банка реконструкции и развития «Содействие повышению уровня финансовой грамотности населения и развитию финансового образования в Российской Федерации» в рамках «Конкурсной поддержки инициатив в области развития финансовой грамотности и защиты прав потребителей». <https://edu.pacc.ru/kinopacc/articles/1011/#101> - 7 мин

Обсуждение полученной информации - 3 мин.

Поэтапное изложение нового материала в форме беседы. (40 мин.)

Тема: Заработная плата и мотивация труда

2.1. Заработная плата: реальная и номинальная.

2.2. Системы и формы оплаты труда

2.3. Мотивация труда

3. Закрепление изученного материала: кейс-задание по теме (10 мин.)

4. Заключительная часть: (10 мин)

Заключительное слово преподавателя, подведение итогов.

5. Рефлексия: (5 мин)

Анализируют свою работу на занятии, (тест самооценки).

6. Домашнее задание: (3 мин)

Основная часть

Ход проведения занятия

1. Организационная часть.

Здравствуйте ребята. (Приветствие педагога с обучающимися. Информация старосты об отсутствующих. Отметка педагога в учебном журнале). Мы продолжаем изучение экономики. Изучив тему: Рынок труда, вы узнали, что что рынок труда, это то место, где реализуется лишь один производственный ресурс - труд, как и все прочие рынки, действует на основе ценового равновесия. Основным рыночным регулятором рынка труда служит цена рабочей силы.

Определите, что же является ценой использования труда работника (используя фрагмент игры Эрудит расположите представленные буквы в нужной последовательности и получите подсказку).

Да, заработная плата является ценой использования труда работника.

Итак, тема занятия: «Заработная плата и мотивация труда».

Сегодня на занятии мы познакомимся с очень интересным молодым человеком, чьи способности и познания в экономической сфере огромны.

Включается фильм <https://edu.pacc.ru/kinopacc/articles/1011/#101>)

2. Изучение нового материала.

Изучение нового материала начинается с беседы по просмотренному отрывку из фильма. Вы просмотрели отрывок, попытайтесь на основе этого отрывка определить, о чем пойдет разговор на этом занятии.

Вопрос 1. Как происходит трудоустройство на работу?

Вопрос 2. Что же такое заработная плата?

Вопрос 3. Как начисляется заработная плата в видеоролике?

Вопрос 4. На расчет номинальной заработной платы какие влияют факторы? (Личный вклад конкретного работника в производство, его стаж, уровень квалификации, навыки, качество произведенной им работы, а также общий выполненный объем. Различные поощрения, которые начисляют за качественно проделанную работу, доплаты за сверхурочную работу, за рост производительности труда и высокое качество товаров. Сложность условий работы, например, вредность производства, тяжелые условия труда или интенсивный график работы.)

Сегодня на уроке вы уже познакомились с понятием заработная плата; узнали о номинальной заработной плате; продолжим формировать представление о номинальной и реальной заработной плате, рассмотрим формы и системы оплаты труда; раскроем составляющие мотивации труда и рассмотрим факторы, влияющие на размер заработной платы.

Поэтапное изложение нового материала в форме беседы.

Вопрос №1. Заработная плата: реальная и номинальная.

Обучающиеся записывают основные понятия в рабочей тетради

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

Заработная плата подразделяется на два вида: реальную и номинальную.

1. Номинальная заработная плата представляет собой денежную сумму, которую получает работник за свой труд.

2. Реальная заработная плата – это набор благ, который трудящийся может приобрести на полученную им номинальную заработную плату при данном уровне цен на определенный момент времени.

Она находится в прямой зависимости от номинальной заработной платы и в обратной – от цен на товары и услуги. Однако динамики номинальной и реальной оплаты труда далеко не всегда совпадают. Это происходит в тех случаях, когда цены растут быстрее, чем стоимость оплаты труда.

Минимальная заработная плата - наименьшая величина оплаты труда работника, допустимая в определенном субъекте РФ. В соответствии со статьей 133.1 Трудового кодекса РФ минимальная заработная плата сотрудников, которые отработали месячную норму рабочего времени и выполнили норму труда, не может быть меньше МРОТ.

Размер заработной платы зависит от целого ряда показателей:

- 1) квалификации труда и уровня образования работников, осуществляющих трудовую деятельность;
- 2) стажа работника, т. е. общего периода службы на данном месте. Существует такое понятие, как «разряд», которое включает в себя и стаж, и уровень образования. Чем выше разряд, тем выше, соответственно, объем заработной платы;
- 3) продолжительности рабочего дня. Официально по стране установлен 8-часовой рабочий день, но некоторые частные предприятия практикуют 12-часовой день с завышенной оплатой труда. Очень хорошо оплачиваются вахтовый и командировочный методы службы;
- 4) демографических характеристик трудящегося (пола, возраста). Они играют большую роль не столько в рабочем процессе, сколько при приеме на работу: приветствуются молодые, энергичные и деятельные личности;
- 5) национальных и культурных особенностей;
- 6) географического и территориального фактора. В отдаленных регионах с суровым климатом оплата труда намного выше. Кроме того, работники получают социальные льготы в виде бесплатных поездок в пределах страны, их отпуск длится 2 – 3 месяца;
- 7) развитости рынка труда и степени общего экономического развития страны.

Закрепление изученного:

Задание 1: верно ли («да» или «нет») следующее утверждение:

1. Номинальная заработная плата представляет собой денежную сумму, которую получает работник за свой труд.
2. Реальная заработная плата – наименьшая величина оплаты труда работника, допустимая в определенном субъекте РФ.
3. Зарботная плата – это социальная выплата, которую работник получает от государства.
4. Размер заработной платы не зависит от продолжительности рабочего дня.
5. Размер заработной платы зависит от квалификации труда и уровня образования работников, осуществляющих трудовую деятельность.

Вопрос №2. Системы и формы оплаты труда.

Системы оплаты труда целесообразно рассматривать, как тарифную, бестарифную и смешанную.

Обучающиеся записывают основные понятия в рабочей тетради (слайд № 9)

Тарифная система – представляет 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.

Бестарифная система 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.

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). (Слайд № 10)



1. Повременная заработная плата – организация оплаты труда, при которой начисления производятся по количеству и качеству фактически отработанного времени, а также квалификации и условиям труда. Иными словами, это оклад, который устанавливается в зависимости от отработанного времени, в связи с этим различают почасовую, дневную, понедельную оплату труда. При повременной – учет проработанного времени. (Слайд № 11)

У повременной оплаты труда тоже есть свои категории.

Окладная система оплаты — у работника есть ежемесячный оклад.

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

$$З/П \text{ пр.пов.} = T_c \times t_f, \text{ руб.},$$

где: t_f — фактически отработанное время.

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

$$З \text{ повр-прем.} = T_c \times t_f + \text{Пр.}, \text{ руб.},$$

где: Пр — премия.

2. Сдельная заработная плата зависит от объема произведенной продукции. Такая форма заработной платы стимулирует процесс труда, так как работник становится крайне заинтересован в своей деятельности, он стремится изготовить как можно больше продукции. В данном случае все зависит только от его профессиональных и трудовых качеств и усердия. (Слайд № 12)

Зарботок по такой форме оплаты рассчитывается следующим образом:

$$З \text{ пр.сд.} = \text{Ред.} \times B,$$

где: Ред. — расценка за единицу продукции;

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

$$З \text{ сд-прем.} = \text{Ред.} \times B + \text{Премия.}$$

Закрепление изученного:

Задание 2: Найди соответствие

1. Повременная заработная плата	А. система, при которой оценивается комплекс различных работ с указанием предельного срока их выполнения
2. Сдельная заработная плата	Б. организация оплаты труда, при которой начисления производятся по количеству и качеству фактически отработанного времени, а также квалификации и условиям труда.
3. Простая повременная оплата труда	В. предусматривает премирование за перевыполнение норм выработки и конкретные показатели их производственной деятельности (отсутствие брака)
4. Сдельно-премиальная оплата труда	Г. оплата производится за определенное количество отработанного времени независимо от количества выполненных работ.
5. Аккордная оплата труда	Д. зависит от объема произведенной продукции.

Вопрос №3. Мотивация труда.

Мотивация - побуждение к действию. Научиться побуждать к действию – важнейшая задача менеджера.

Обучающиеся записывают основные понятия в рабочей тетради (слайд № 14)

В современном мире мотивацию разделяют на материальную и нематериальную.

К материальной относятся все виды стимулирующих выплат.

К нематериальной можно отнести:

Доброжелательное и теплое отношение к новому или будущему сотруднику пробуждает в нем желание остаться именно в этом коллективе как можно дальше.

Атмосфера и настроение в коллективе – это немаловажный фактор, влияющий на продуктивность и результаты работы. Любому руководителю следует поддерживать коллектив в режиме взаимопомощи и взаимозаменяемости.

Обучение сотрудников является не только методом повышения эффективности работы компании и улучшения ее финансовых показателей, а и мощным мотиватором для каждого сотрудника.

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.

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.

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

Закрепление изученного:

Задание 3: Закончите предложение:

1. Мотивация – побуждение
2. К материальной мотивации относятся все виды.....
3. К нематериальной мотивации можно отнести доброжелательную и теплую атмосферу в коллективе,

3. Закрепление изученного материала: кейс-задание по теме.

В начале занятия нами была поставлена цель. Достигли ли мы её?

Что нам известно? (что такое заработная плата, виды, формы и системы оплаты труда, начисление заработной платы при повременной форме оплаты труда, при сдельной.)

Предлагаю вам выполнить небольшое практическое задание.

Кейс № 1. Проверь себя. Рассчитайте заработную плату техника 4-го разряда и 5-го разряда. Часовая ставка техника 4-го разряда 400 руб., 5-го разряда 426 руб., ими отработано в месяце по 180 часов.

Кейс № 2. В ЗАО «Салют» для рабочих основного производства установлена простая сдельная форма оплаты труда. Сдельная расценка составляет 300 руб. за единицу выпущенной продукции. Рабочий фирмы Иванов выпустил готовую продукцию в январе — 52 единицы.

4. Заключительная часть.

Заключительное слово преподавателя. Какова же роль заработной платы в экономике? Что она представляет собой?

Заработная плата, является основным законным источником удовлетворения материальных и духовных потребностей работающего населения и членов их семей, представляет важнейшую экономическую и юридическую категорию.

Заработная плата - вознаграждение за труд, которое наниматель обязан выплатить работнику за выполненную работу в зависимости от ее сложности, количества, качества, условий труда и квалификации работника с учетом фактически отработанного времени, а также за периоды, включаемые в рабочее время. Заработная плата как экономическая категория представляет собой цену, т.е. превращенную стоимость рабочей силы.

Подводя итоги урока, хотелось бы отметить: что, гарантируемый государством минимальный размер заработной платы является нижней ее границей в странах с развитой рыночной экономикой. Верхнюю границу заработной платы в рыночной экономике, согласно теории, определяет предельная производительность труда по той оценке, которую ей дает глава фирмы. На быденном языке это означает, что ни один предприниматель или глава фирмы не может платить работнику больше, чем тот ему приносит. В установлении верхней границы важная роль принадлежит анализу рынка труда и цены рабочей силы на нем. На рынке труда формируется общественная оценка различных видов труда. Количественно ее можно определить, как среднестатистическую заработную плату по профессионально-квалификационным группам,

отраслям, регионам, категориям работников с различным стажем и половозрастными характеристиками.

5. Рефлексия:

Тест самооценки _____

(ф. и. обучающегося)

1. Я приобрел(а) на занятии новые знания.
2. Полученная информация важна для жизни.
3. На все возникающие вопросы, я получил(а) ответы.
4. На уроке я работал(а) добросовестно и активно.
5. Я вижу практическое применение данной темы.

6. Домашнее задание:

В ваших рабочих тетрадях представлены задания, которые вы выполните дома в этих тетрадях. На следующем уроке мы их оценим и обсудим.

Всем спасибо за урок за сотрудничество и понимание. До новых встреч!

Список использованных источников

1. Федеральный закон от 06.12.2011г. № 402-ФЗ «О бухгалтерском учете».
2. Трудовой кодекс РФ.
3. Борисов, Е. Ф. Основы экономики: учебник и практикум для среднего профессионального образования / Е. Ф. Борисов. — 7-е изд., перераб. и доп. — Москва: Издательство Юрайт, 2021. — 383 с. — (Профессиональное образование). — ISBN 978-5-534- 02043-4. —URL: <https://ezpro.fa.ru:3217/bcode/469422>
4. <https://edu.pacc.ru/kinopacc/articles/1011/#101>
5. <https://d.vlfin.ru/journals/index.php>

Приложение 1

Опорный конспект

Тема: Заработная плата и мотивация труда

Заработная плата

Реальная заработная плата

Номинальная заработная плата

Минимальная заработная плата

Системы оплаты труда

Тарифная система

Бестарифная система

Смешанная система

Сдельная заработная плата

Сдельно-премиальная

Аккордная

Повременная форма ОТ

Повременно-премиальная

Оклад

Мотивация

Виды мотивации

Задание 1: верно ли («да» или «нет») следующее утверждение:

1. Номинальная заработная плата представляет собой денежную сумму, которую получает работник за свой труд.
2. Реальная заработная плата – наименьшая величина оплаты труда работника, допустимая в определенном субъекте РФ.
3. Заработная плата – это социальная выплата, которую работник получает от государства.
4. Размер заработной платы не зависит от продолжительности рабочего дня.
5. Размер заработной платы зависит от квалификации труда и уровня образования работников, осуществляющих трудовую деятельность.

Закрепление изученного:

Задание 2: Найди соответствие

1. Повременная заработная плата	А. система, при которой оценивается комплекс различных работ с указанием предельного срока их выполнения
2. Сдельная заработная плата	Б. организация оплаты труда, при которой начисления производятся по количеству и качеству фактически отработанного времени, а также квалификации и условиям труда.
3. Простая повременная оплата труда	В. предусматривает премирование за перевыполнение норм выработки и конкретные показатели их производственной деятельности (отсутствие брака)
4. Сдельно-премиальная оплата труда	Г. оплата производится за определенное количество отработанного времени независимо от количества выполненных работ.
5. Аккордная оплата труда	Д. зависит от объема произведенной продукции.

Закрепление изученного:

Задание 3: Закончите предложение:

1. Мотивация – побуждение
2. К материальной мотивации относятся все виды.....
3. К нематериальной мотивации можно отнести доброжелательную и теплую атмосферу в коллективе,