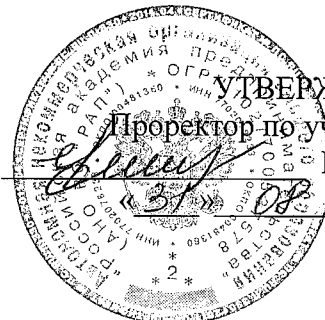


**Автономная некоммерческая организация
высшего образования
«Российская академия предпринимательства»
(АНО ВО «РАП»)**



УТВЕРЖДАЮ

Проректор по учебной работе

Е.Е. Ермакова

2017г.

Кафедра: Управление персоналом
(название кафедры)

Авторы: Кувакова И.М., к.с.н., доцент
(ФИО, ученая степень, ученое звание)

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

ЭКОНОМИКА И СОЦИОЛОГИЯ ТРУДА

(наименование учебной дисциплины)

Направление: 38.03.03 Управление персоналом

Направленность: Управление персоналом организации

Квалификация (степень) выпускника: бакалавр

Форма обучения: очная, заочная

Одобрена на заседании Ученого совета АНО ВО «РАП» Протокол № 4 от «31» августа 2017 г.	Одобрена на заседании кафедры «Управление персоналом» Протокол № 7 от «29» августа 2017 г.
---	--

Москва, 2017 г.

1. ЦЕЛИ ОСВОЕНИЯ УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ

Целью освоения учебной дисциплины «**Экономика и социология труда**» является объединение макро и микро экономических и социологических подходов, экономического и социологического взгляда на труд, управление персоналом. Для того чтобы обучаемый был готов к профессиональной организационно-управленческой, экономической, социально-психологической и проектной деятельности в сфере труда и трудовых отношений, необходимо дать студентам методологию и методики, позволяющие гибко получать данные о социально-экономической сфере, анализировать их, принимать адекватные управленческие решения. Курс «**Экономика и социологии труда**» призван дать возможность студентам разобраться в реальном состоянии трудовых и управленческих отношений и экономического поведения; определить, какие модели управления и трудовых отношений применимы в современных условиях.

Задачи курса «Экономика и социология труда»:

- Освоение навыков расчета и анализа количественных характеристик трудовых ресурсов: показателей численности, состава и движения населения;
- Определение статуса занятости для трудовых ресурсов, участвующих в общественно-полезной деятельности, анализ уровня занятости и уровня безработицы;
- Определение необходимых изменений в кадровой политике предприятия в зависимости от ситуации на рынке труда;
- Освоение навыков анализа и проектирования схем разделения и кооперации труда на предприятии и в структурных подразделениях;
- Осознание учащимся значимости научных подходов к рациональному использованию трудовых ресурсов предприятия и экономики в целом;
- Понимание учащимся важности соблюдения требований психофизиологии, эргономики и эстетики труда;
- Умение выявлять проблемы в обеспечении персоналом организации, планировать мероприятия по реализации и развитию трудового потенциала коллектива;
- Умение рассчитывать трудовые показатели предприятия (организации), понимать их взаимосвязь и умение анализировать и применять в целях оценки деятельности персонала и диагностики системы управления персоналом предприятия (организации), трудового аудита;
- Понимание расчета среднедушевого дохода и степень достатка семьи; умение определять долю различных затрат в расходах домохозяйства, понимать методику расчета прожиточного минимума. Умение оценивать по данным статистики условия, влияющие на стратегии и политику управления персоналом;
- Понимание методов нормирования труда и измерения рабочего времени. Освоение расчета трудоемкости производственной программы;
- Освоение расчетов по определению потребности в персонале по категориям, умение составлять баланс рабочего времени, анализировать использование времени по структуре фонда рабочего времени;
- Умение пользоваться нормативной и справочной литературой: классификаторами профессий, квалификационными справочниками и материалами по нормированию труда;
- Освоение научных подходов к выбору системы поощрения персонала, соответствующей стратегическим задачам управления персоналом;
- Освоения укрупненных и детальных методов планирования фонда оплаты труда;
- Овладение навыками планирования бюджета расходов на персонал и контроля его реализации.

В результате освоения тем дисциплины студент должен

Знать: теоретические основы экономики и социологии труда; эволюцию взглядов на организацию труда; как влияет ситуация на рынке труда на кадровую политику предприятия, на возможности развития трудовых отношений в рамках социального партнерства; теорию трудового поведения, вопросы мотивации и адаптации персонала; теоретические основы, элементы и этапы проведения мониторинга и аудита в сфере труда; теории человеческого и социального ка-

питала; теоретические подходы к определению эффективности труда; основы государственной социальной политики.

Владеть: практическими навыками по разработке мероприятий в части рационального использования и развития человеческих ресурсов, сокращения издержек на рабочую силу, навыками составления социологических анкет, посвященных сфере труда и социально-трудовых отношений.

Уметь: производить расчеты трудовых показателей: потребности в персонале, фонда рабочего времени, производительности труда, процента выполнения норм, движения и текучести кадров, эффективности труда и использования человеческого потенциала

2. ПЕРЕЧЕНЬ ПЛАНИРУЕМЫХ РЕЗУЛЬТАТОВ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ, СООТНЕСЕННЫХ С ПЛАНИРУЕМЫМИ РЕЗУЛЬТАТАМИ ОСВОЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

Код компетенции	Содержание компетенции	Планируемые результаты
ОПК-3	знание содержания основных разделов Социального права, Миграционного права, Международного трудового права, касающихся социально-трудовой сферы, содержания основных документов Международного трудового права (Конвенция МОТ)	<p>Знать: содержание основных разделов Социального права, Миграционного права, Международного трудового права (Конвенция МОТ и др.), современные концепции и инструментарий по управлению человеческими ресурсами;</p> <p>Уметь: Уметь пользоваться современным законодательством и инструментарием в области управления человеческими ресурсами;</p> <p>Владеть: методиками и навыками работы по применению законодательства и инструментария в области управления человеческими ресурсами в своей организации, взаимодействии с внешними заинтересованными сторонами и организациями (в том числе и международными) в целях устойчивого развития компании и ее сотрудников.</p>
ПК-14	владение навыками анализа экономических показателей деятельности организации и показателей по труду (в том числе производительности труда), а также навыками разработки и экономического обоснования мероприятий по их улучшению и умением применять их на практике	<p>Знать: понятие производительности (продуктивности) труда; систему критериев, характеризующих эффективность и качество труда, влияние на производительность труда величины экстенсивного использования труда, интенсивности труда, технико-технологического состояния производства; виды проявления роста производительности труда в организации, основные показатели производительности труда (выработка и трудоемкость); сущность производительности труда, методы ее измерения: натуральный, трудовой, стоимостный</p> <p>Уметь: выявлять факторы, влияющие на уровень производительности труда (материально-технические, организационно-экономические, структурные, социально-психологические); резервы роста производительности и эффективности труда по характеру используемых факторов (экстенсивных и интенсивных), по характеру и направлению воздействия (по группам используемых ресурсов).</p> <p>Владеть: навыками управления производительностью труда в организации (комплексный подход, концепция качества и производительности); навыками оценки влияния на производительность факторов внешней среды (энергоёмкость, экономические циклы, налоги, рост сферы услуг, характер собственности) и факторов внутренней среды организации; навыками планирования и осуществления коммуникаций в деле обеспечения производительности.</p>
ПК-29	владение навыками анализа и диагностики состояния социальной сферы организации, способностью целенаправленно и эффективно реализовывать современные технологии социальной работы с персоналом, участвовать в составлении и реа-	<p>Знать: основы анализа и диагностики состояния социальной сферы организации основы оценки экономической и социальной эффективности проектов совершенствования системы и технологии управления персоналом; технологии управления развитием персонала (управления социальным развитием;) современные технологии социальной работы с персоналом,</p> <p>Уметь: оценивать риски, социальную и экономическую эффективность принимаемых решений в управлении персоналом; составлять и реализовывать планы (программы) социального развития с уче-</p>

	лизации планов (программ) социального развития с учетом фактического состояния социальной сферы, экономического состояния и общих целей развития организации	том фактического состояния социальной сферы, экономического состояния и общих целей развития организации Владеть: навыками анализа и диагностики состояния социальной сферы организации, методами оценки экономической и социальной эффективности проектов совершенствования системы и технологии управления персоналом; современными технологиями управления развитием персонала (управления социальным развитием; организации обучения персонала; организации текущей деловой оценки, в т.ч. аттестации персонала; управления деловой карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала; управления кадровыми нововведениями
--	--	--

2.1. Формируемые компетенции по разделам дисциплины

Наименование раздела дисциплины (темы)	Содержание	Формируемые компетенции	Результаты освоения (знать, уметь, владеть, понимать)
<p>Раздел 1. Методологические проблемы экономики и социологии труда</p> <p>Тема 1. Теоретические основы и предмет «Экономики и социологии труда»</p> <p>Тема 2. Труд как основа развития общества и важнейший фактор производства.</p> <p>Содержание и характер труда</p>	<p>Объект и предмет изучения "Экономики труда". Специфика экономического подхода к изучению труда. Задачи дисциплины "Экономика труда". Объект и предмет изучения "Социологии труда". Специфика социального подхода к изучению труда. Задачи дисциплины "Социология труда". Содержание дисциплины "Экономика и социология труда". Место дисциплины в системе подготовки специалистов по менеджменту, его взаимосвязь с другими дисциплинами специализации "Управление персоналом". Система наук о труде как самостоятельной научной дисциплины.</p> <p>Понятие и сущность экономической категории труд. Социальная и психофизиологическая характеристика труда. Содержание и характер труда. Элементы процесса труда: предметы и средства труда, человек, как носитель производственной функции, технология, продукт труда. Особенности процесса труда рабочих и управленческого персонала. Выделение предпринимательской деятельности как самостоятельного фактора производства. Формы проявления труда: затраты человеческой энергии, взаимодействие работника со средствами производства, производственное взаимодействие работников друг с другом. Функции труда как социального явления: экономическая, социально-структурирующая, стратификационная, культурно-воспроизводственная, личностно-смысловая, ценностно-развивающая. Классификация видов труда. Основные группы классификационных факторов: характер и содержание труда, предмет и продукт труда, средства и способы труда, условия труда. Труд как основная жизненная потребность человека. Содержательность и привлекательность труда, удовлетворенность трудом, отношение к труду.</p>	<p>ПК-14</p> <p>ОПК-3</p> <p>ПК-29</p>	<p>Знать: понятие производительности (продуктивности) труда; систему критериев, характеризующих эффективность и качество труда, влияние на производительность труда величины экстенсивного использования труда, интенсивности труда, технико-технологического состояния производства; виды проявления роста производительности труда в организации, основные показатели производительности труда (выработка и трудоемкость); сущность производительности труда, методы ее измерения: натуральный, трудовой, стоимостный</p> <p>Уметь: выявлять факторы, влияющие на уровень производительности труда (материально-технические, организационно-экономические, структурные, социально-психологические); резервы роста производительности и эффективности труда по характеру используемых факторов (экстенсивных и интенсивных), по характеру и направлению воздействия (по группам</p>

			используемых ресурсов). Владеть: навыками управления производительностью труда в организации (комплексный подход, концепция качества и производительность); навыками оценки влияния на производительность факторов внешней среды (энергоёмкость, экономические циклы, налоги, рост сферы услуг, характер собственности) и факторов внутренней среды организации; навыками планирования и осуществления коммуникаций в деле обеспечения производительности.
<p>Раздел 2. Экономика труда</p> <p>Тема 3. Трудовой потенциал общества и рынков труда. Занятость и безработица</p> <p>Тема 4. Организация труда: эволюция взглядов и направления работы по организационному обеспечению трудовых процессов</p> <p>Тема 5. Нормирование труда. Производительность труда. Условия труда. Безопасность и охрана труда.</p> <p>Тема 6. Трудовой коллектив. Диагностика системы управления персоналом. Планирование численности персонала</p>	<p>Составляющие элементы трудового потенциала работника: психофизиологический потенциал, квалификационный потенциал, личностный потенциал. Формирование и использование трудового потенциала организации. Структура трудового потенциала организации. Трудовые ресурсы как экономическая и планово-учетная категория. Основные характеристики трудовых ресурсов: трудоспособность, трудоспособный возраст. Состав трудовых ресурсов: экономически активное и не активное население. Рабочая сила. Демографические, профессионально-квалификационные, социальные параметры трудовых ресурсов России. Рынок труда и его сущность. Механизм функционирования рынка труда. Виды рынка труда. Сегментация и гибкость рынка труда. Модели рынка труда. Основные теории рынка труда. Специфика российского рынка труда, основные тенденции, характеристики, перспективы. Социально-экономическая сущность занятости. Неполная занятость и вторичная занятость как особенности российской занятости.</p> <p>Сущность понятия "организация труда". Естественно-техническая и социально-экономическая стороны организации труда. Содержание организации труда на предприятии, ее основные составляющие: разделение и кооперация труда; нормирование труда; организация и обслуживание рабочих мест; формирование и использование трудового потенциала работника и организации; рационализация трудовых процессов, приемов и методов труда; создание безопасных и здоровых условий труда; укрепление дисциплины труда; организация оплаты и стимулирование труда. Научный подход к организации труда. Основные задачи и функции научной организации труда. Особенности организации управленческого труда. Организация рабочего места: сущность, цели. Психофизиологические, эргономические и эстетические требования к организации рабочих мест.</p>	<p>ПК-14</p> <p>ОПК-3</p> <p>ПК-29</p>	<p>Знать: методы экономического и социологического факторного анализа применительно к трудовым показателям; понятия фонда рабочего времени, трудоемкость производственной программы, явочная и списочная численность, показатели движения кадров, текучести кадров</p> <p>Уметь: анализировать динамику производительности труда, использования рабочего времени, показателей движения кадров, анализировать выполнения плановых заданий по трудовым показателям, проводить сравнительный анализ и анализ зависимостей; определять различные виды трудоемкости (технологической, обслуживания, производственной, управления, полной, фактической, плановой, нормативной); пользоваться справочной литературой (квалификационными справочниками, сбор-</p>

	<p>Нормирование труда как условие повышения производительности труда в масштабе общества и каждой отдельной организации. Сущность понятия "нормирование труда". Измерение труда как основа нормирования труда. Методы измерения труда (фотография рабочего времени, хронометраж, метод моментальных наблюдений). Классификация затрат рабочего времени и ее использование для измерения труда. Обоснование норм труда. Виды норм труда: нормы времени, выработки, обслуживания, численности, управляемости, нормируемое задание. Нормируемые и ненормируемые затраты рабочего времени. Структура нормы времени. Норма штучно-калькуляционного времени. Система норм и нормативов труда. Классификация видов труда по условиям и тяжести. Вредные и опасные производственные факторы. Аттестация рабочих мест по условиям труда. Цели, функции и основные направления охраны труда. Управление безопасностью труда в организации. Охрана труда и техника безопасности. Борьба с производственным травматизмом и его последствиями</p> <p>Предприятие как сложная социотехническую систему, в которой взаимодействуют техническая, экономическая и социальные подсистемы. Структура трудового коллектива, социально-экономические группы, представляющие собой объединения работников по общности значимого признака: сложности работ, общей профессии или квалификации, роли в управлении и т.п.</p> <p>Деление работников на предприятии для целей учета, анализа и планирования численности персонала категории: промышленно-производственный персонал; непромышленный персонал. Категории персонала согласно классификатору профессий и должностей.</p> <p>Потребность в персонале как критерий расстановки кадров. Планирование и учет списочного, среднесписочного и явочного состава кадров. Планирование численности рабочих. Трудоемкость производственной программы. Планирование бюджета рабочего времени. Анализ использования рабочего времени. Показатели рабочего времени. Использование календарного фонда времени промышленно-производственным персоналом.</p>		<p>никами нормативов, статистическими данными организации)</p> <p>Владеть: основными навыками расчета трудоемкости производственной программы, напряженности норм труда на основе их аттестации, состояния нормирования труда рабочих и служащих, расходования фонда оплаты труда, систем стимулирования труда работающих, использования рабочего времени на предприятии, подготовки и повышения квалификации кадров, навыками расчета потребности в персонале методом трудоемкости, по нормативам, методом Розенкранца (для служащих)</p>
<p>Раздел 3. Социология труда Тема 7. Политика доходов и заработной платы на предприятии Тема 8. Мотивация трудовой деятельности Тема 9. Трудовая адаптация, групповая динамика и трудовые конфликты Тема 10. Социально-трудовые отношения. Система социального партнер-</p>	<p>Заработная плата как экономическое отношение между работниками и работодателями. Взаимосвязь понятий «цена труда», «стоимость рабочей силы», «заработная плата». Особенности заработной платы как экономической категории в различных моделях экономики. Регулирование отношений по оплате труда и его значение для развития экономики. Механизм регулирования заработной платы в России. Понятие тарифной системы, основные тарифообразующие факторы, составные части тарифной системы.</p> <p>Мотивация как процесс побуждения себя и других к деятельности. Основные звенья механизма мотивации. Функции мотивов (ориентирующая, смыслообразующая, опосредующая, мобилизующая, оправдательная). Содержательные теории. Процессуальные теории мотивации. Потребности, интересы и стимулы, их взаимосвязь. Внутренние и внешние вознаграждения. Материальное и нематериальное стимулирование как формы мотивации к труду. Трудовая пассивность и численность группы, факторы, формирующие трудо-</p>	<p>ОПК-3</p> <p>ПК-29</p>	<p>Знать: методы экономического и социологического факторного анализа применительно к трудовым показателям; понятия фонда рабочего времени, трудоемкость производственной программы, явочная и списочная численность, показатели движения кадров, текучести кадров</p> <p>Уметь: анализировать динамику производительности труда, использования рабочего времени, показателей движения кадров,</p>

<p>ства. Консюмеризм в системе социально-экономических отношений</p>	<p>вую пассивность и методы ее сокращения (обеспечение идентификации индивидуальных вкладов, обеспечение минимально возможной численности группы и др.). Формирование мотивационного комплекса. Понятие трудовой адаптации как социальный процесс освоения личностью новой трудовой ситуации. Первичная и вторичная адаптация. Виды адаптации (профессиональная, социально-психологическая, организационная, культурная, психофизиологическая). Стадии адаптации (ознакомления, приспособления, ассимиляции, идентификации). Факторы, влияющие на групповую сплоченность. Индикаторы сплоченности группы. Следствия высокой сплоченности, когда цели группы и организации согласованы друг с другом. Трудовой конфликт: понятие и формы проявления. Негативные последствия трудовых конфликтов. Позитивные функции трудового конфликта. Модель конфликта Понди: латентный конфликт (источники конфликта), осознаваемый конфликт, ощущаемый конфликт, очевидный конфликт, последствия конфликта). Приемы управления конфликтами.</p> <p>Понятие "социальное партнерства"; необходимость его включения в систему понятий экономики и социологии труда; факторы, обусловившие это включение. Система социального партнерства, ее структура: субъекты и уровни, предметы; принципы и типы, факторы развития. Взаимосвязь развития социального партнерства и институтов гражданского общества. Согласование интересов работодателей и наемных работников. Профессиональные союзы и объединения работодателей. Предпринимательство и социальное партнерство. Роль государства в функционировании системы социального партнерства. Система регулирования социально-трудовых отношений в России. Программно-нормативная регламентация регулирования социально-трудовых отношений. Генеральные, тарифные и специальные соглашения, коллективные договоры, механизм их подготовки. Патернализм и социальное партнерство</p>	<p>анализировать выполнения плановых заданий по трудовым показателям, проводить сравнительный анализ и анализ зависимостей; определять различные виды трудоемкости (технологической, обслуживающей, производственной, управления, полной, фактической, плановой, нормативной); пользоваться справочной литературой (квалификационными справочниками, сборниками нормативов, статистическими данными организации)</p> <p>Владеть: основными навыками расчета трудоемкости производственной программы, напряженности норм труда на основе их аттестации, состояния нормирования труда рабочих и служащих, расходования фонда оплаты труда, систем стимулирования труда работающих, использования рабочего времени на предприятии, подготовки и повышения квалификации кадров, навыками расчета потребности в персонале методом трудоемкости, по нормативам, методом Розенкранца (для служащих)</p>
--	---	---

3. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

Учебная дисциплина «**Экономика и социология труда**» относится к обязательным дисциплинам вариативной части блока Б1 «Дисциплины (модули)»: Б1.В.ОД.8. Дисциплина участвует в формировании профессиональных компетенций организационно-управленческой и экономической и социально-психологической деятельности.

Как самостоятельная наука она имеет тесную связь с другими науками. В частности, она находится в логической и содержательно-методической связи с такими дисциплинами, как «Основы управление персоналом», «Организационное поведение», «Социология».

Изучение данной дисциплины является основой для таких дисциплин, как: «Управление персоналом организации», «Управление социальным развитием организации».

4. ОБЪЕМ ДИСЦИПЛИНЫ В ЗАЧЕТНЫХ ЕДИНИЦАХ С УКАЗАНИЕМ АКАДЕМИЧЕСКИХ ЧАСОВ, ВЫДЕЛЕННЫХ НА КОНТАКТНУЮ РАБОТУ ОБУЧАЮЩИХСЯ С ПРЕПОДАВАТЕЛЕМ (ПО ВИДАМ УЧЕБНЫХ ЗАНЯТИЙ) И НА САМОСТОЯТЕЛЬНУЮ РАБОТУ ОБУЧАЮЩИХСЯ

Очная форма обучения

Вид учебной работы		Количество часов		
		Всего по учебному плану	Семестры	
			4	5
Контактная работа (всего)		68	36	32
В том числе:				
лекции (Л)		34	18	16
практические занятия (ПЗ)		16	-	16
В т.ч.в интерактивной форме		12	-	12
Курсовая работа		18	18	-
Самостоятельная работа (СРС):		40	36	4
Виды промежуточной аттестации, контроль		36	-	36 Экзамен
ОБЩАЯ трудоемкость дисциплины:	Часы:	144	72	72
	Зач. ед.	4	2	2

Заочная форма обучения

Вид учебной работы		Количество часов		
		Всего по учебному плану	Курс	
			2	3
Контактная работа (всего)		18	8	10
В том числе:				
лекции (Л)		4	4	-
практические занятия (ПЗ)		8	-	8
В т.ч.в интерактивной форме		4	-	4
Курсовая работа		6	4	2
Самостоятельная работа (СРС):		117	100	17
Виды промежуточной аттестации, контроль:		9	-	9 Экзамен
ОБЩАЯ трудоемкость дисциплины:	Часы:	144	108	36
	Зач. ед.	4	3	1

5. СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ, СТРУКТУРИРОВАННОЕ ПО ТЕМАМ (РАЗДЕЛАМ) С УКАЗАНИЕМ ОТВЕДЕННОГО НА НИХ КОЛИЧЕСТВА АКАДЕМИЧЕСКИХ ИЛИ АСТРОНОМИЧЕСКИХ ЧАСОВ И ВИДОВ УЧЕБНЫХ ЗАНЯТИЙ

Очная форма обучения

Тема (раздел) учебной дисциплины	Виды учебной деятельности в часах				Формы контроля
	Л	ПЗ	СР	Всего	
Тема 1. Теоретические основы и предмет «Экономики и социологии труда»	4	-	6	10	Опрос

Тема 2. Труд как основа развития общества и важнейший фактор производства. Содержание и характер труда	2	-	6	8	
Тема 3. Трудовой потенциал общества и рынок труда. Занятость и безработица	4	-	7	11	
Тема 4. Организация труда: эволюция взглядов и направления работы по организационному обеспечению трудовых процессов	4	-	6	10	
Тема 5. Нормирование труда. Производительность труда. Условия труда. Безопасность и охрана труда	4	-	7	11	
Тема 6. Трудовой коллектив. Диагностика системы управления персоналом. Планирование численности персонала	2	4	1	7	
Тема 7. Политика доходов и заработной платы на предприятии	4	2	1	7	
Тема 8. Мотивация трудовой деятельности	4	2	2	8	
Тема 9. Трудовая адаптация, групповая динамика и трудовые конфликты	2	4	2	8	
Тема 10. Социально-трудовые отношения. Система социального партнерства. Консюмеризм в системе социально-экономических отношений	4	4	2	10	
Курсовая работа				18	
Промежуточный контроль				36	Экзамен
ВСЕГО:	34	16	40	144	

Заочная форма обучения

Тема (раздел) учебной дисциплины	Виды учебной деятельности в часах				Формы контроля
	Л	ПЗ	СР	Всего	
Тема 1. Теоретические основы и предмет «Экономики и социологии труда»	2	-	19	21	Опрос
Тема 2. Труд как основа развития общества и важнейший фактор производства. Содержание и характер труда	-	-	20	20	
Тема 3. Трудовой потенциал общества и рынок труда. Занятость и безработица	2	-	19	21	
Тема 4. Организация труда: эволюция взглядов и направления работы по организационному обеспечению трудовых процессов	-	-	20	20	
Тема 5. Нормирование труда. Производительность труда. Условия труда. Безопасность и охрана труда	-	-	20	20	
Тема 6. Трудовой коллектив. Диагностика системы управления персоналом. Планирование численности персонала	-	-	7	7	Тестирование
Тема 7. Политика доходов и заработной платы на предприятии	-	2	3	5	
Тема 8. Мотивация трудовой деятельности	-	2	3	5	
Тема 9. Трудовая адаптация, групповая динамика и трудовые конфликты	-	2	3	5	
Тема 10. Социально-трудовые отношения. Система социального партнерства. Консюмеризм в системе социально-экономических отношений	-	2	3	5	
Курсовая работа				6	
Промежуточный контроль				9	Экзамен
ВСЕГО:	4	8	117	144	

5.1. Практические занятия Очная форма обучения

Тема (раздел) учебной дисциплины	Наименование практических занятий	Всего часов/в интерактивной форме	Интерактивная форма
Тема 6. Трудовой коллектив. Диагностика системы управления персоналом. Планирование численности персонала	Деление работников на предприятии для целей учета, анализа и планирования численности персонала категории: промышленно-производственный персонал; непромышленный персонал. Планирование и учет списочного, среднесписочного и явочного состава кадров. Планирование численности рабочих	4/4	Проведение дискуссии
Тема 7. Политика доходов и заработной платы на предприятии	Механизм регулирования заработной платы в России. Понятие тарифной системы, основные тарифообразующие факторы, составные части тарифной системы	2/2	Метод коллективного анализа ситуации
Тема 8. Мотивация трудовой деятельности	Материальное и нематериальное стимулирование как формы мотивации к труду. Формирование мотивационного комплекса	2/2	Метод развивающей кооперации
Тема 9. Трудовая адаптация, групповая динамика и трудовые конфликты	Первичная и вторичная адаптация. Виды адаптации Стадии адаптации. Факторы, влияющие на групповую сплоченность. Индикаторы сплоченности группы. Приемы управления конфликтами	4/2	Метод коллективного анализа ситуации
Тема 10. Социально-трудовые отношения. Система социального партнерства. Консюмеризм в системе социально-экономических отношений	Согласование интересов работодателей и наемных работников. Программно-нормативная регламентация регулирования социально-трудовых отношений	4/2	Метод развивающей кооперации
ВСЕГО:		16/12	

Заочная форма обучения

Тема (раздел) учебной дисциплины	Наименование практических занятий	Всего часов/в интерактивной форме	Интерактивная форма
Тема 7. Политика доходов и заработной платы на предприятии	Механизм регулирования заработной платы в России. Понятие тарифной системы, основные тарифообразующие факторы, составные части тарифной системы	2	
Тема 8. Мотивация трудовой деятельности	Материальное и нематериальное стимулирование как формы мотивации к труду. Формирование мотивационного комплекса	2	
Тема 9. Трудовая адаптация, групповая динамика и трудовые конфликты	Первичная и вторичная адаптация. Виды адаптации Стадии адаптации. Факторы, влияющие на групповую сплоченность. Индикаторы сплоченности группы. Приемы управления конфликтами	2/2	Метод коллективного анализа ситуации
Тема 10. Социально-трудовые отношения. Система социального партнерства. Консюмеризм в системе социально-экономических отношений	Согласование интересов работодателей и наемных работников. Программно-нормативная регламентация регулирования социально-трудовых отношений	2/2	Метод развивающей кооперации
ВСЕГО:		8/4	

6. ПЕРЕЧЕНЬ УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ ДЛЯ САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

Тема (раздел) учебной дисциплины	Вид самостоятельной работы студента. Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы	Всего час.
Раздел 1. Методологические проблемы экономики и социологии труда	<p>Проработка учебного материала по конспекту лекции, учебной и научной литературе. Подготовка докладов к семинарским занятиям. Самостоятельное освоение темы, изучение литературы из приведенных источников:</p> <p>Яковенко, Е.Г. Экономика труда : учебное пособие / Е.Г. Яковенко, Н.Е. Христолюбова, В.Д. Мостова. - М. : Юнити-Дана, 2012. - 320 с. - (Профессиональный учебник: Экономика). - ISBN 5-238-00644-6 ; То же [Электронный ресурс]. - URL: http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=118366</p> <p>Тощенко, Ж. Т. Социология труда: учебник.- М.: «Юнити-Дана», 2015. - 424с.- [Электронный ресурс]. - http://biblioclub.ru/index.php?page=book_red&id=436864&sr=1</p> <p>Шапиро, С.А. Социально-экономические аспекты трудовой деятельности : монография / С.А. Шапиро. - М. ; Берлин : Директ-Медиа, 2015. - 293 с. : ил., табл., схем. - ISBN 978-5-4475-4833-9 ; То же [Электронный ресурс]. - URL: http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=428392</p> <p>Оксинойд, К.Э. Управление социальным развитием организации : учебное пособие / К.Э. Оксинойд. - 3-е изд., испр. и доп. - М. : Флинта, 2017. - 182 с. - (Экономика и управление). - ISBN 978-5-9765-0031-0; [Электронный ресурс]. - URL: http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=115105</p> <p>Теоретические аспекты регулирования социально-трудовых отношений : монография / С.А. Шапиро, О.В. Шатаева, К.И. Фальковская, Ф.А. Умнов. - М. ; Берлин : Директ-Медиа, 2015. - 162 с. : табл. - Библиогр. в кн. - ISBN 978-5-4475-3678-7 ; То же [Электронный ресурс]. - URL: http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=428393</p> <p>Козина, Е.С. Экономика и социология труда : методические указания / Е.С. Козина. - М. : Директ-Медиа, 2013. - 85 с. - ISBN 978-5-4458-2648-4 ; То же [Электронный ресурс]. - URL: http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=141470</p>	10 35
Раздел 2. Экономика труда	<p>Проработка учебного материала по конспекту лекции, учебной и научной литературе. Подготовка докладов к семинарским занятиям. Самостоятельное освоение темы, изучение литературы:</p> <p>Яковенко, Е.Г. Экономика труда : учебное пособие / Е.Г. Яковенко, Н.Е. Христолюбова, В.Д. Мостова. - М. : Юнити-Дана, 2012. - 320 с. - (Профессиональный учебник: Экономика). - ISBN 5-238-00644-6 ; То же [Электронный ресурс]. - URL: http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=118366</p> <p>Тощенко, Ж. Т. Социология труда: учебник.- М.: «Юнити-Дана», 2015. - 424с.- [Электронный ресурс]. - http://biblioclub.ru/index.php?page=book_red&id=436864&sr=1</p> <p>Шапиро, С.А. Социально-экономические аспекты трудовой деятельности : монография / С.А. Шапиро. - М. ; Берлин : Директ-Медиа, 2015. - 293 с. : ил., табл., схем. - ISBN 978-5-4475-4833-9 ; То же [Электронный ресурс]. - URL: http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=428392</p> <p>Оксинойд, К.Э. Управление социальным развитием организации : учебное пособие / К.Э. Оксинойд. - 3-е изд., испр. и доп. - М. : Флинта, 2017. - 182 с. - (Экономика и управление). - ISBN 978-5-9765-0031-0; [Электронный ресурс]. - URL: http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=115105</p> <p>Теоретические аспекты регулирования социально-трудовых отношений : монография / С.А. Шапиро, О.В. Шатаева, К.И. Фальковская, Ф.А. Умнов. - М. ; Берлин : Директ-Медиа, 2015. - 162 с. : табл. - Библиогр. в кн. - ISBN 978-5-4475-3678-7 ; То же [Электронный ресурс]. - URL: http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=428393</p> <p>Козина, Е.С. Экономика и социология труда : методические указания / Е.С. Козина. - М. : Директ-Медиа, 2013. - 85 с. - ISBN 978-5-4458-2648-4 ; То же [Электронный ресурс]. - URL: http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=141470</p>	20 55
Раздел 3. Социология труда	Проработка учебного материала по конспекту лекции, учебной и научной литературе. Подготовка докладов к семинарским занятиям. Самостоятельное освоение темы, изучение литературы :	10 27

	<p>Яковенко, Е.Г. Экономика труда : учебное пособие / Е.Г. Яковенко, Н.Е. Христолюбова, В.Д. Мостова. - М. : Юнити-Дана, 2012. - 320 с. - (Профессиональный учебник: Экономика). - ISBN 5-238-00644-6 ; То же [Электронный ресурс]. - URL: http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=118366</p> <p>Тощенко, Ж. Т. Социология труда: учебник.- М.: «Юнити-Дана», 2015. - 424с.- [Электронный ресурс]. - URL: http://biblioclub.ru/index.php?page=book_red&id=436864&sr=1</p> <p>Шапиро, С.А. Социально-экономические аспекты трудовой деятельности : монография / С.А. Шапиро. - М. ; Берлин : Директ-Медиа, 2015. - 293 с. : ил., табл., схем. - ISBN 978-5-4475-4833-9 ; То же [Электронный ресурс]. - URL: http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=428392</p> <p>Оксинойд, К.Э. Управление социальным развитием организации : учебное пособие / К.Э. Оксинойд. - 3-е изд., испр. и доп. - М. : Флинта, 2017. - 182 с. - (Экономика и управление). - ISBN 978-5-9765-0031-0; [Электронный ресурс]. - URL: http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=115105</p> <p>Теоретические аспекты регулирования социально-трудовых отношений : монография / С.А. Шапиро, О.В. Шатаева, К.И. Фальковская, Ф.А. Умнов. - М. ; Берлин : Директ-Медиа, 2015. - 162 с. : табл. - Библиогр. в кн. - ISBN 978-5-4475-3678-7 ; То же [Электронный ресурс]. - URL: http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=428393</p> <p>Козина, Е.С. Экономика и социология труда : методические указания / Е.С. Козина. - М. : Директ-Медиа, 2013. - 85 с. - ISBN 978-5-4458-2648-4 ; То же [Электронный ресурс]. - URL: http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=141470</p>	
	ВСЕГО: Очная форма	40
	Заочная форма	117

7. ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

Оценивание и контроль сформированности компетенций по дисциплине осуществляется с помощью текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации.

Текущий контроль успеваемости и промежуточная аттестация проводятся в соответствии с «Положением об организации текущего контроля и промежуточной аттестации обучающихся по программам бакалавриата, программам специалитета и программам магистратуры» в Академии.

7.1. ПЕРЕЧЕНЬ КОМПЕТЕНЦИЙ С УКАЗАНИЕМ ЭТАПОВ ИХ ФОРМИРОВАНИЯ В ПРОЦЕССЕ ОСВОЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

№ п/п	<i>Перечень компетенций, формируемых дисциплиной</i>	
1	ОПК-3 ПК-14 ПК-29	
2	<i>Этапы формирования компетенций</i>	
	<p><i>Название и содержание этапа</i></p> <p><u>Этап 1: Знать:</u> содержание основных разделов Социального права, Миграционного права, Международного трудового права (Конвенция МОТ и др.), современные концепции и инструментарий по управлению человеческими ресурсами; понятие производительности (продуктивности) труда; систему критериев, характеризующих эффективность и качество труда, влияние на производительность труда величины экстенсивного использования труда, интенсивности труда, технико-технологического состояния производства; виды проявления роста производительности труда в организации, основные показатели производительности труда (выработка и трудоемкость); сущность производительности труда, методы ее измерения: натуральный, трудовой, стоимостный основы анализа и диагностики состояния социальной сферы организации основы оценки экономической и социальной эффективности проектов совершенствования системы и технологии управления персоналом; технологии управле-</p>	<p><i>Коды формируемых компетенций</i></p> <p>ОПК-3 ПК-14 ПК-29</p>

	<p>ния развитием персонала (управления социальным развитием;) современные технологии социальной работы с персоналом,</p>	
	<p><u>Этап 2: Уметь:</u> Уметь пользоваться современным законодательством и инструментарием в области управления человеческими ресурсами; выявлять факторы, влияющие на уровень производительности труда (материально-технические, организационно-экономические, структурные, социально-психологические); резервы роста производительности и эффективности труда по характеру используемых факторов (экстенсивных и интенсивных), по характеру и направлению воздействия (по группам используемых ресурсов). оценивать риски, социальную и экономическую эффективность принимаемых решений в управлении персоналом; составлять и реализовывать планы (программы) социального развития с учетом фактического состояния социальной сферы, экономического состояния и общих целей развития организации</p>	<p>ОПК-3 ПК-14 ПК-29</p>
	<p><u>Этап 3: Владеть:</u> методиками и навыками работы по применению законодательства и инструментария в области управления человеческими ресурсами в своей организации, взаимодействии с внешними заинтересованными сторонами и организациями (в том числе и международными) в целях устойчивого развития компании и ее сотрудников. навыками управления производительностью труда в организации (комплексный подход, концепция качества и производительность); навыками оценки влияния на производительность факторов внешней среды (энергоёмкость, экономические циклы, налоги, рост сферы услуг, характер собственности) и факторов внутренней среды организации; навыками планирования и осуществления коммуникаций в деле обеспечения производительности. навыками анализа и диагностики состояния социальной сферы организации, методами оценки экономической и социальной эффективности проектов совершенствования системы и технологии управления персоналом; современными технологиями управления развитием персонала (управления социальным развитием; организации обучения персонала; организации текущей деловой оценки, в т.ч. аттестации персонала; управления деловой карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала; управления кадровыми нововведениями</p>	<p>ОПК-3 ПК-14 ПК-29</p>

7.2. ОПИСАНИЕ ПОКАЗАТЕЛЕЙ И КРИТЕРИЕВ ОЦЕНИВАНИЯ КОМПЕТЕНЦИЙ НА РАЗЛИЧНЫХ ЭТАПАХ ИХ ФОРМИРОВАНИЯ, ОПИСАНИЕ ШКАЛ ОЦЕНИВАНИЯ

Коды компетенций	Этапы формирования компетенций	Показатели оценивания компетенций	Критерии оценивания компетенций			
			Отлично	Хорошо	Удовлетворительно	Неудовлетворительно
ОПК-3	<p>Знать: содержание основных разделов Социального права, Миграционного права, Международного трудового права (Конвенция МОТ и др.), современные концепции и инструментарий по управлению человеческими ресурсами;</p> <p>Уметь: Уметь пользоваться современным законодательством и инструментарием в области управления человеческими ресурсами;</p> <p>Владеть: методиками и навыками работы по применению законодательства и инструментария в области управления человеческими ресурсами в своей организации, взаимодействии с внешними заинтересованными сторонами и организациями (в том числе и международными) в целях устойчивого развития компании и ее сотрудников.</p>	<p>Пороговый уровень: Показатели усвоения знаний содержат описание действий, отражающих работу с информацией, выполнение различных мыслительных операций</p> <p>- дает общее представление о виде деятельности, основных закономерностях функционирования объектов профессиональной деятельности, методов и алгоритмов решения практических задач</p> <p>Базовый уровень: Показатели для проверки освоения умений содержат требования к выполнению отдельных действий и/или операций</p> <p>- позволяет решать типовые задачи, принимать профессиональные и управленческие решения по известным алгоритмам, правилам и методикам</p> <p>Повышенный уровень: Наименования данных результатов обучения включают характеристику навыков, приобретенных в процессе решения профессиональных задач</p> <p>- предполагает готовность решать практические задачи повышенной сложности, нетиповые задачи, принимать профессиональные и управленческие решения в условиях неполной определенности, при недостаточном документальном, нормативном и методическом обеспечении</p>	Теоретическое содержание дисциплины (модуля) освоено полностью, без пробелов, необходимые практические навыки работы с осволенным материалом сформированы, все предусмотренные рабочей программой дисциплины (модуля) учебные задания выполнены, качество их выполнения оценено числом баллов, близким к максимальному	Теоретическое содержание дисциплины (модуля) освоено полностью, без пробелов, некоторые практические навыки работы с осволенным материалом сформированы недостаточно, все предусмотренные рабочей программой дисциплины (модуля) учебные задания выполнены, качество выполнения ни одного из них не оценено минимальным числом баллов, некоторые виды заданий выполнены с ошибками.	Теоретическое содержание дисциплины (модуля) освоено частично, но пробелы не носят существенного характера, необходимые практические навыки работы с осволенным материалом в основном сформированы, большинство предусмотренных рабочей программой дисциплины (модуля) учебных заданий выполнено, некоторые из выполненных заданий, возможно, содержат ошибки.	Теоретическое содержание дисциплины (модуля) не освоено. Необходимые практические навыки работы не сформированы, все предусмотренные рабочей программой дисциплины учебные задания выполнены с грубыми ошибками. Дополнительная самостоятельная работа над материалом дисциплины (модуля) не приведет к какому-либо значимому повышению качества выполнения учебных заданий
ПК-14	<p>Знать: понятие производительности (продуктивности) труда; систему критериев, характеризующих эффективность и качество труда, влияние на производительность труда величины экстенсивного использования труда, интенсивности труда, технологического состояния производства; виды проявления роста производительности труда в организации, основные показатели производительности труда (выработка и трудоемкость); сущность производительности труда,</p>					

	<p>методы ее измерения: натуральный, трудовой, стоимостный</p> <p>Уметь: выявлять факторы, влияющие на уровень производительности труда (материально-технические, организационно-экономические, структурные, социально-психологические); резервы роста производительности и эффективности труда по характеру используемых факторов (экстенсивных и интенсивных), по характеру и направлению воздействия (по группам используемых ресурсов).</p> <p>Владеть: навыками управления производительностью труда в организации (комплексный подход, концепция качества и производительность); навыками оценки влияния на производительность факторов внешней среды (энергоёмкость, экономические циклы, налоги, рост сферы услуг, характер собственности) и факторов внутренней среды организации; навыками планирования и осуществления коммуникаций в деле обеспечения производительности</p>					
ПК-29	<p>Знать: основы анализа и диагностики состояния социальной сферы организации основы оценки экономической и социальной эффективности проектов совершенствования системы и технологии управления персоналом; технологии управления развитием персонала (управления социальным развитием;) современные технологии социальной работы с персоналом,</p> <p>Уметь: оценивать риски, социальную и экономическую эффективность принимаемых решений в управлении персоналом; составлять и реализовывать планы (программы) социального разви-</p>	<p>Пороговый уровень: Показатели усвоения знаний содержат описание действий, отражающих работу с информацией, выполнение различных мыслительных операций</p> <p>- даёт общее представление о виде деятельности, основных закономерностях функционирования объектов профессиональной деятельности, методов и алгоритмов решения практических задач</p> <p>Базовый уровень: Показатели для проверки освоения умений содержат требования к выполнению отдельных действий и/или операций</p>	Теоретическое содержание дисциплины (модуля) освоено полностью, без пробелов, необходимые практические навыки работы с освоенным материалом сформированы, все предусмотренные рабочей программой	Теоретическое содержание дисциплины (модуля) освоено полностью, без пробелов, некоторые практические навыки работы с освоенным материалом сформированы недостаточно, все предусмотренные рабочей программой дисциплины (мо-	Теоретическое содержание дисциплины (модуля) освоено частично, но пробелы не носят существенного характера, необходимые практические навыки работы с освоенным материалом в основном сформированы, большинство предусмотр-	Теоретическое содержание дисциплины (модуля) не освоено. Необходимые практические навыки работы не сформированы, все предусмотренные рабочей программой дисциплины учебные задания выполнены с грубыми ошибками. Допол-

	<p>тия с учетом фактического состояния социальной сферы, экономического состояния и общих целей развития организации</p> <p>Владеть: навыками анализа и диагностики состояния социальной сферы организации, методами оценки экономической и социальной эффективности проектов совершенствования системы и технологии управления персоналом; современными технологиями управления развитием персонала (управления социальным развитием; организации обучения персонала; организации текущей деловой оценки, в т.ч. аттестации персонала; управления деловой карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала; управления кадровыми нововведениями</p>	<p>- позволяет решать типовые задачи, принимать профессиональные и управленческие решения по известным алгоритмам, правилам и методам</p> <p><u>Повышенный уровень:</u> Наименования данных результатов обучения включают характеристику навыков, приобретенных в процессе решения профессиональных задач</p> <p>- предполагает готовность решать практические задачи повышенной сложности, нетиповые задачи, принимать профессиональные и управленческие решения в условиях неполной определенности, при недостаточном документальном, нормативном и методическом обеспечении</p>	<p>дисциплины (модуля) учебные задания выполнены, качество их выполнения оценено числом баллов, близким к максимальному</p>	<p>дуля) учебные задания выполнены, качество выполнения ни одного из них не оценено минимальным числом баллов, некоторые виды заданий выполнены с ошибками.</p>	<p>ренных рабочей программой дисциплины (модуля) учебных заданий выполнено, некоторые из выполненных заданий, возможно, содержат ошибки.</p>	<p>нительная самостоятельная работа над материалом дисциплины (модуля) не приведет к какому-либо значимому повышению качества выполнения учебных заданий</p>
--	--	--	---	---	--	--

7.3. ШКАЛЫ ОЦЕНИВАНИЯ РЕЗУЛЬТАТОВ ОБУЧЕНИЯ

Оценивание результатов промежуточного контроля (экзамен)

Уровень знаний определяется оценками «отлично», «хорошо», «удовлетворительно», «неудовлетворительно».

Оценка «**отлично**» – Теоретическое содержание дисциплины (модуля) освоено полностью, без пробелов, необходимые практические навыки работы с освоенным материалом сформированы, все предусмотренные рабочей программой дисциплины (модуля) учебные задания выполнены, качество их выполнения оценено числом баллов, близким к максимальному.

Оценка «**хорошо**» – Теоретическое содержание дисциплины (модуля) освоено полностью, без пробелов, некоторые практические навыки работы с освоенным материалом сформированы недостаточно, все предусмотренные рабочей программой дисциплины (модуля) учебные задания выполнены, качество выполнения ни одного из них не оценено минимальным числом баллов, некоторые виды заданий выполнены с ошибками.

Оценка «**удовлетворительно**» – Теоретическое содержание дисциплины (модуля) освоено частично, но пробелы не носят существенного характера, необходимые практические навыки работы с освоенным материалом в основном сформированы, большинство предусмотренных рабочей программой дисциплины (модуля) учебных заданий выполнено, некоторые из выполненных заданий, возможно, содержат ошибки.

Оценка «**неудовлетворительно**» – Теоретическое содержание дисциплины (модуля) освоено частично, необходимые практические навыки работы не сформированы, большинство предусмотренных рабочей программой дисциплины (модуля) учебных заданий не выполнено, либо качество их выполнения оценено числом баллов, близким к минимальному; при дополнительной самостоятельной работе над материалом курса возможно повышение качества выполнения учебных заданий.

Оценивание результатов промежуточного контроля (курсовая работа)

Уровень знаний определяется оценками «отлично», «хорошо», «удовлетворительно», «неудовлетворительно».

Оценка «**отлично**» ставится студенту, который в срок, в полном объеме и на высоком уровне выполнил курсовую работу. При защите и написании работы студент продемонстрировал вышеперечисленные навыки и умения. Тема, заявленная в работе, раскрыта полностью, все выводы студента подтверждены материалами исследования. Отчет подготовлен в соответствии с предъявляемыми требованиями. Отзыв руководителя положительный.

Оценка «**хорошо**» ставится студенту, который выполнил курсовую работу, но с незначительными замечаниями, был менее самостоятелен и инициативен. Тема работы раскрыта, но выводы носят поверхностный характер, практические материалы обработаны не полностью. Отзыв руководителя положительный.

Оценка «**удовлетворительно**» ставится студенту, который допускал просчеты и ошибки в работе, не полностью раскрыл заявленную тему, делал поверхностные выводы, слабо продемонстрировал аналитические способности и навыки работы с теоретическими источниками. Отзыв руководителя с замечаниями.

Оценка «**неудовлетворительно**» ставится студенту, который не выполнил курсовую работу, либо выполнил с грубыми нарушениями требований, не раскрыл заявленную тему, не выполнил аналитической части работы.

Оценивание результатов быстрого письменного опроса на практическом занятии

«**Отлично**» – вопрос раскрыт полностью, точно обозначены основные понятия дисциплины в соответствии с теоретическим материалом.

«**Хорошо**» – вопрос раскрыт, однако нет полного описания всех необходимых элементов.

«**Удовлетворительно**» – вопрос раскрыт не полно, присутствуют грубые ошибки, однако есть некоторое понимание раскрываемых понятий.

«Неудовлетворительно» – ответ на вопрос отсутствует или в целом не верен.

Оценивание результатов тестирования

«Отлично» – 80-100% правильных ответов.

«Хорошо» – 51-79% правильных ответов.

«Удовлетворительно» – 35-50% правильных ответов.

«Неудовлетворительно» – 34% и меньше правильных ответов.

Оценивание результатов решения ситуационных задач

«Отлично» – вопрос раскрыт полностью, точно обозначены основные понятия дисциплины в соответствии с теоретическим материалом.

«Хорошо» – вопрос раскрыт, однако нет полного описания всех необходимых элементов.

«Удовлетворительно» – вопрос раскрыт не полно, присутствуют грубые ошибки, однако есть некоторое понимание раскрываемых понятий.

«Неудовлетворительно» – ответ на вопрос отсутствует или в целом не верен.

7.4. ТИПОВЫЕ КОНТРОЛЬНЫЕ ЗАДАНИЯ ИЛИ ИНЫЕ МАТЕРИАЛЫ, НЕОБХОДИМЫЕ ДЛЯ ОЦЕНКИ ЗНАНИЙ, УМЕНИЙ, НАВЫКОВ И (ИЛИ) ОПЫТА ДЕЯТЕЛЬНОСТИ, ХАРАКТЕРИЗУЮЩИХ ЭТАПЫ ФОРМИРОВАНИЯ КОМПЕТЕНЦИЙ В ПРОЦЕССЕ ОСВОЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

<i>Код компетенции</i>	<i>Этап формирования компетенции</i>	<i>Описание этапов формирования компетенций</i>	<i>Примерные оценочные средства</i>
ОПК-3	<i>Знать</i>	содержание основных разделов Социального права, Миграционного права, Международного трудового права (Конвенция МОТ и др.), современные концепции и инструментарий по управлению человеческими ресурсами;	<p>Перечень вопросов для устного опроса:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Что является объектом и предметом изучения дисциплины «Экономика труда»? Раскройте содержание понятий «труд», «экономика труда». 2. Назовите классификационные признаки видов труда. Охарактеризуйте основные виды трудовой деятельности. 3. Раскройте содержание экономической категории «трудовые ресурсы» и «экономически активное население». 4. Раскройте тему: рынок труда в системе рыночного хозяйства. Определите дефиниции: рабочая сила, занятость и безработица. 5. Спрос и предложение на рынке труда. Основные факторы, их обуславливающие. Рыночное равновесие и зарплата. 6. Концепции занятости в классических и современных теориях занятости. Занятость и дискриминация на рынке труда. 7. Дайте определение безработицы, ее уровня и типов (фрикционная, структурная, циклическая, сезонная, институциональная, скрытая безработица и др.). 8. Характеризуйте меры по сокращению безработицы, активные и пассивные методы регулирования занятости. 9. Каковы цели и содержание аудита в трудовой сфере? 10. Назовите и охарактеризуйте основные этапы проведения аудита в трудовой сфере. 11. Как измеряется уровень дифференциации доходов? Какова взаимосвязь дифференциации доходов и стоимости жизни населения. 12. В чем состоят экономическая природа и существо социальных трансфертов, каковы их виды и роль в формировании семейных доходов? 13. Основные типы социально-трудовых отношений. В чем принципиальное различие между социальным партнерством и патернализмом как двумя типами социально-трудовых отношений.. 14. Что является объектом и предметом изучения дисциплины «Социология труда»? Этапы развития социологии труда. 15. Охарактеризуйте классический период развития социологии труда. 16. Социальная концепция потребления Т. Веблена. <p align="right">Перечень тем для самостоятельной работы:</p>

			<ol style="list-style-type: none"> 1. Взаимосвязь социологии труда с демографией. 2. Взаимосвязь социологии труда с психологией труда. 3. Развитие идей и практики использования социальных резервов труда в зарубежной и отечественной социологии. 4. Применение социологии труда в консалтинге: теоретические основы и практика. 5. К. Маркс об отчуждении труда. 6. Проблема отчуждения в формальной социальной организации (теория бюрократии М. Вебера). 7. Концепция аномии и отчуждение (по Э. Дюркгейму). 8. Производственная демократия как способ преодоления отчуждения труда (Э. Фромм «Иметь или быть?»). 9. Постмодернистский подход к преодолению отчуждения через творчество. 10. «Обогащение труда»: анализ опыта применения и возможности развития. 11. Социальный портрет безработного (анализ наиболее социально уязвимых на рынке труда групп). 12. Молодежь на рынке труда. Выбор профессии и его влияние на рынок труда. Система образования и рынок труда <p>Задания в тестовой форме (См. Приложение)</p>
	<p>Уметь</p>	<p>пользоваться современным законодательством и инструментарием в области управления человеческими ресурсами;</p>	<p style="text-align: center;">Перечень вопросов для письменного блиц-опроса:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Какие проблемы являются предметом изучения «Экономики труда»? 2. Как «Экономика труда» взаимосвязана с «Экономической теорией»? 3. Охарактеризуйте особенности социологического подхода к сфере труда. 4. Как изучение психофизиологического аспекта труда повлияло на управление трудом и развитие «Экономики и социологии труда» как системы знаний? 5. Охарактеризуйте взаимосвязь «Экономики и социологии труда» с правовыми науками. 6. Проблема отчуждения в формальной социальной организации (теория бюрократии М. Вебера). 7. Концепция аномии и отчуждение (по Э. Дюркгейму). 8. Производственная демократия как способ преодоления отчуждения труда (Э. Фромм «Иметь или быть?»). 9. Постмодернистский подход к преодолению отчуждения через творчество. 10. «Обогащение труда»: анализ опыта применения и возможности развития. 11. Государственная социальная политика и развитие человеческого капитала. 12. Проблема серой зарплаты в России: истоки появления проблемы, мотивация работодателей и персонала, методы борьбы контролирующих государственных органов 13. Бедность как экономическая категория, ее социальные последствия, отечественный и зарубежный опыт борьбы с бедностью 14. Влияние экономического кризиса на мотивацию труда. 15. Стресс и мотивация. 16. Влияние оценки показателей работы на мотивацию. 17. Распределение вознаграждений как инструмент мотивации. 18. Типы рабочих групп. Управление проектами и создание команд.

		<p>19. Групповые нормы. 20. Преимущества и недостатки группового принятия решений.</p> <p>Вопросы выносимые на промежуточный контроль</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Что является объектом и предметом изучения дисциплины «Экономика труда»? Раскройте содержание понятий «труд», «экономика труда». 2. Назовите классификационные признаки видов труда. Охарактеризуйте основные виды трудовой деятельности. 3. Раскройте содержание экономической категории «трудовые ресурсы» и «экономически активное население». 4. Раскройте тему: рынок труда в системе рыночного хозяйства. Определите дефиниции: рабочая сила, занятость и безработица. 5. Спрос и предложение на рынке труда. Основные факторы, их обуславливающие. Рыночное равновесие и зарплата. 6. Концепции занятости в классических и современных теориях занятости. Занятость и дискриминация на рынке труда. 7. Дайте определение безработицы, ее уровня и типов (фрикционная, структурная, циклическая, сезонная, институциональная, скрытая безработица и др.). 8. Характеризуйте меры по сокращению безработицы, активные и пассивные методы регулирования занятости.
<p>Владеть</p>	<p>методиками и навыками работы по применению законодательства и инструментария в области управления человеческими ресурсами в своей организации, взаимодействии с внешними заинтересованными сторонами и организациями (в том числе и международными) в целях устойчивого развития компании и ее сотрудников.</p>	<p>Решение ситуационных задач (см. приложение 2)</p> <p>ТЕМАТИКА КУРСОВЫХ РАБОТ</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Современные тенденции развития в области трудовой деятельности: научно-технической прогресс и информационное общество 2. Экономика труда: тенденции и перспективы развития 3. Анализ трудового потенциала организации (на примере предприятия) 4. Методика анализа трудового потенциала работника 5. Анализ демографической статистики трудовые ресурсы и воспроизводства населения 6. Влияние демографических, образовательных, профессионально-квалификационных аспектов на трудовые ресурсы 7. Маркетинговые исследования на рынке труда региона (отрасли) 8. Последствия длительной безработицы и методы их преодоления 9. Дискриминация в социально-трудовых отношениях. 10. Социально-трудовые отношения и качество трудовой жизни. 11. Анализ трудоемкости производственной программы. 12. Анализ напряженности норм труда на основе их аттестации. 13. Анализ и оценка интенсификации труда. 14. Анализ состояния нормирования труда рабочих.

			<p>15. Анализ состояния нормирования труда служащих.</p> <p>16. Анализ организации работы по нормированию труда на предприятии.</p> <p>17. Анализ качества действующих норм труда.</p> <p>18. Анализ трудового процесса и проектирование нового на основе микроэлементных нормативов.</p> <p>19. Разработка и оценка предложений по снижению затрат на персонал организации</p> <p>20. Минимальная заработная плата, как основа государственного регулирования оплаты труда</p> <p>21. Качество предложений инвестиций в человеческий капитал</p> <p>22. Методы повышения производительности труда на малом предприятии</p> <p>23. Показатели производительности труда</p>
ПК-14	Знать	<p>понятие производительности (продуктивности) труда; систему критериев, характеризующих эффективность и качество труда, влияние на производительность труда величины экстенсивного использования труда, интенсивности труда, технико-технологического состояния производства; виды проявления роста производительности труда в организации, основные показатели производительности труда (выработка и трудоемкость); сущность производительности труда, методы ее измерения: натуральный, трудовой, стоимостный</p>	<p>Перечень вопросов для устного опроса:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Работоспособность и производственное утомление (показатели, динамика, влияние на производительность труда). Назовите основные пути и методы оптимизации режимов труда и отдыха. 2. Какие виды норм вы знаете? Сравните содержание понятий «норма» и «норматив»? В чем их принципиальное отличие? 3. Назовите методы установления норм. Приведите их сравнительный анализ. 4. Что такое производительность труда и каковы методы ее измерения? Что понимается под факторами и резервами роста производительности труда? 5. Что понимается под вредными и опасными производственными факторами? Назовите основные виды профессиональных рисков и основные направления деятельности по их снижению. 6. Какие рабочие места считаются аттестованными, условно аттестованными и неаттестованными? Расскажите о сертификате безопасности. 7. Раскройте основные функции и принципы организации работы по охране труда. Каковы назначение и виды инструктажа по охране труда? 8. Отчуждение труда: понятие, формы проявления, пути преодоления. 9. Теории экономического и социологического человека 10. Охарактеризуйте школу научной организации труда (Тейлор, Гилберт) 11. Учение о бюрократии М Вебера. Дисфункции бюрократии. 12. Фордизм как система управления трудом 13. 12 принципов производительности труда Г. Эмерсона 14. Школа человеческих отношений (Хоторнские эксперименты) и ее значение в формировании индустриальной социологии. 15. Теория обогащения труда и школа качества трудовой жизни: причины возникновения и возможности применения. 16. Теории человеческого и социального капитала. 17. Как влияют современные «постфордистские» новации в западном менеджменте на перспективы гуманизации мира труда? 18. Консюмеризм в системе социально-экономических отношений. 19. Социальная структура трудового коллектива. Диагностика системы управления персоналом 20. Содержательные теории мотивации (Маслоу, МакКлеланд, Герцберг)

		<p>21. Процессуальные теории мотивации (теория ожиданий В.Врума, теория справедливости С.Адамс, теория процедурной корректности).</p> <p>Перечень тем для самостоятельной работы:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Гендерные проблемы на рынке труда. 2. Экономические кризисы и борьба государства с массовой безработицей. 3. Безработица как стрессовая ситуации (психологические проблемы безработицы). 4. Активные и пассивные методы борьбы с безработицей. 5. Платформа «узкой базы» А.К. Гастева. 6. Платформа «широкой базы» П.М. Керженцева 7. Принцип физического оптимума О. А. Ерманского 8. Аналитическая оценка труда С.Г. Струмилина. 9. Сравните фордизм и постфордизм в организации труда 10. Признаки постфордизма как способа регуляции капитала и организации труда. 11. Концепции деквалификации труда и посфордизм 12. Постфордистские новации в сфере управления трудом и концепция качества трудовой жизни: противоречия и возможности сочетания. <p>Задания в тестовой форме (См. Приложение)</p>
<p>Уметь</p>	<p>выявлять факторы, влияющие на уровень производительности труда (материально-технические, организационно-экономические, структурные, социально-психологические); резервы роста производительности и эффективности труда по характеру используемых факторов (экстенсивных и интенсивных), по характеру и направлению воздействия (по группам используемых ресурсов).</p>	<p>Перечень вопросов для письменного блиц-опроса:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Социальный портрет безработного (анализ наиболее социально уязвимых на рынке труда групп). 2. Молодежь на рынке труда. Выбор профессии и его влияние на рынок труда. Система образования и рынок труда. 3. Гендерные проблемы на рынке труда. 4. Экономические кризисы и борьба государства с массовой безработицей. 5. Безработица как стрессовая ситуации (психологические проблемы безработицы) 6. Активные и пассивные методы борьбы с безработицей. 7. Сравните фордизм и постфордизм в организации труда 8. Признаки постфордизма как способа регуляции капитала и организации труда. 9. Концепции деквалификации труда и посфордизм 10. Постфордистские новации в сфере управления трудом и концепция качества трудовой жизни: противоречия и возможности сочетания. 11. Практические контрольные задания, включающие одну или несколько задач в виде краткой формулировки действий (комплекса действий) которые следует выполнить или описание результата который нужно получить, курсовые работы и т.п. <p>Вопросы, выносимые на промежуточный контроль</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Работоспособность и производственное утомление (показатели, динамика, влияние на производительность труда). Назовите основные пути и методы оптимизации режимов труда и отдыха.

		<ol style="list-style-type: none"> 2. Какие виды норм вы знаете? Сравните содержание понятий «норма» и «норматив»? В чем их принципиальное отличие? 3. Назовите методы установления норм. Приведите их сравнительный анализ. 4. Что такое производительность труда и каковы методы ее измерения? Что понимается под факторами и резервами роста производительности труда? 5. Что понимается под вредными и опасными производственными факторами? Назовите основные виды профессиональных рисков и основные направления деятельности по их снижению. 6. Какие рабочие места считаются аттестованными, условно аттестованными и неаттестованными? Расскажите о сертификате безопасности. 7. Раскройте основные функции и принципы организации работы по охране труда. Каковы назначение и виды инструктажа по охране труда? 8. Персонал в современной организации. Факторы возрастания роли персонала в постиндустриальном обществе. 9. Назовите и охарактеризуйте основные этапы проведения аудита в трудовой сфере. 10. Как измеряется уровень дифференциации доходов? Какова взаимосвязь дифференциации доходов и стоимости жизни населения. 11. В чем состоят экономическая природа и существо социальных трансфертов, каковы их виды и роль в формировании семейных доходов? 12. Основные типы социально-трудовых отношений. В чем принципиальное различие между социальным партнерством и патернализмом как двумя типами социально-трудовых отношений. 13. Что является объектом и предметом изучения дисциплины «Социология труда»? Этапы развития социологии труда. 14. Охарактеризуйте классический период развития социологии труда. 15. Социальная концепция потребления Т. Веблена. 16. Отчуждение труда: понятие, формы проявления, пути преодоления.
<p style="text-align: center;">Владеть</p>	<p>навыками управления производительностью труда в организации (комплексный подход, концепция качества и производительность); навыками оценки влияния на производительность факторов внешней среды (энергоёмкость, экономические циклы, налоги, рост сферы услуг, характер собственности) и факторов внутренней</p>	<p>Решение ситуационных задач (см. приложение 2)</p> <p>ТЕМАТИКА КУРСОВЫХ РАБОТ</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Региональные аспекты рынка трудовых ресурсов 2. Влияние спроса и предложения рабочей силы на процесс определения размера заработной платы 3. Деятельность негосударственных структур содействия занятости населения (зарубежный опыт и отечественный опыт) 4. Социально-трудовые проблемы молодежи. 5. Сущность и специфика применения психологических методов в решении экономических задач на предприятиях 6. Производственное утомление и методы его предупреждения 7. Анализ недостатков в организации трудовых процессов и возможности их рационализации на примере конкретного предприятия 8. <i>Методы оценки социально-экономической эффективности организации труда</i>

		<p>среды организации; навыками планирования и осуществления коммуникаций в деле обеспечения производительности</p>	<ol style="list-style-type: none"> 9. Проектирование коллективной формы организации и оплаты труда. 10. Актуальные проблемы применения различных премиальных систем оплаты труда. 11. Основные направления государственного регулирования оплаты труда. 12. Социальная эффективность стимулирования труда работников. 13. Применение принципов экономической эффективности и справедливости в процессе определения заработной платы 14. Сущность и структура затрат на персонал. 15. Экономическая эффективность стимулирования труда работников. 16. Методы оценки профессиональных и личностных качеств рабочей силы. 17. Концепция «качества трудовой жизни»: истоки, сущность и практика применения. 18. Теория человеческого капитала: источники, сущность и практика применения в управлении персоналом 19. Нормирование труда на предприятии 20. Карьерный рост как метод формирования внутренней мотивации 21. Показатели производительности труда 22. Организация рабочих мест 23. Формирование кадровой политики предприятия 24. Показатели эффективности использования трудовых ресурсов 25. Резервы роста производительности труда
ПК-29	Знать	<p>основы анализа и диагностики состояния социальной сферы организации основы оценки экономической и социальной эффективности проектов совершенствования системы и технологии управления персоналом; технологии управления развитием персонала (управления социальным развитием;) современные технологии социальной работы с персоналом,</p>	<p>Перечень вопросов для устного опроса:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Персонал в современной организации. Факторы возрастания роли персонала в постиндустриальном обществе. 2. Дайте определение явочной, списочной, среднесписочной численности. Какова структура баланса рабочего времени на одного рабочего. 3. Что понимается под движением кадров на предприятии? Какие их виды Вы знаете. 4. Раскройте методику анализа текучести кадров на предприятии в целом и по подразделениям 5. Основные функции заработной платы. Рыночное регулирование заработной платы. Минимальная зарплата 6. Тарифная сетка и ее основные характеристики. 7. Формы и системы оплаты труда и условия их применения. 8. Типология премиальных систем заработной платы и условия применения. <p>Перечень тем для самостоятельной работы:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Проблемы интеллектуального труда в постиндустриальном обществе . 2. Затраты на образование и их окупаемость. 3. Влияние экономических кризисов на формирование человеческого капитала. 4. Государственная социальная политика и развитие человеческого капитала. 5. Проблема смены профессии: социологический анализ. 6. Влияние экономического кризиса на мотивацию труда. 7. Стресс и мотивация труда. 8. Влияние оценки показателей работу на мотивацию.

			<p>9. Распределение вознаграждений как инструмент мотивации.</p> <p>10. Типы рабочих групп. Социально-психологические аспекты создания команд.</p> <p>11. Групповые нормы: социально-управленческий анализ.</p> <p>12. Преимущества и недостатки группового принятия решений.</p> <p>13. Групповая эффективность как социально-экономическая проблема.</p> <p>14. Профессиональные союзы в России.</p> <p>15. Забастовочное движение в России.</p> <p>16. Государственная политика регулирования социально-трудовых отношений: занятость населения, социальная политика, условия труда, миграционная и демографическая политика.</p> <p>Задания в тестовой форме (См. Приложение)</p>
	<i>Уметь</i>	<p>оценивать риски, социальную и экономическую эффективность принимаемых решений в управлении персоналом; составлять и реализовывать планы (программы) социального развития с учетом фактического состояния социальной сферы, экономического состояния и общих целей развития организации</p>	<p>Перечень вопросов для письменного блиц-опроса:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Какие элементы включает процесс планирования производительности труда на предприятии? 2. Что понимается под вредными и опасными производственными факторами? 3. Назовите основные виды профессиональных рисков и основные направления деятельности по их снижению. 4. Какие рабочие места считаются аттестованными, условно аттестованными и неаттестованными? Расскажите о сертификате безопасности. 5. Раскройте основные функции и принципы организации работы по охране труда. 6. Каковы назначение и виды инструктажа по охране труда? 7. Проблемы интеллектуального труда в постиндустриальном обществе 8. Затраты на образование и их окупаемость. 9. Влияние экономических кризисов на формирование человеческого капитала. 10. Групповая эффективность. 11. Профессиональные союзы в России. 12. Забастовочное движение в России. 13. Государственная политика регулирования социально-трудовых отношений: занятость населения, социальная политика, условия труда, миграционная и демографическая политика. 14. Дискриминация в социально-трудовых отношениях. 15. Социально-трудовые отношения и качество трудовой жизни. 16. Йозеф Шумпетер об экономическом развитии 17. Дуглас Норт: исторический подход к институтам в экономике 18. Эрнандо де Сото о возможностях институциональных преобразований 19. Институты, социальные сети и рыночный обмен: подбор работников и рабочих мест на российском рынке труда <p>Вопросы выносимые на промежуточный контроль</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Дайте определение явочной, списочной, среднесписочной численности. Какова структура баланса рабочего времени на одного рабочего.

		<ol style="list-style-type: none"> 2. Что понимается под движением кадров на предприятии? Какие их виды Вы знаете. 3. Раскройте методику анализа текучести кадров на предприятии в целом и по подразделениям 4. Основные функции заработной платы. Рыночное регулирование заработной платы. Минимальная зарплата 5. Тарифная сетка и ее основные характеристики. 6. Формы и системы оплаты труда и условия их применения. 7. Типология премиальных систем заработной платы и условия применения. 8. Каковы цели и содержание аудита в трудовой сфере? 9. Теории экономического и социологического человека 10. Охарактеризуйте школу научной организации труда (Тейлор, Гилберт) 11. Учение о бюрократии М Вебера. Дисфункции бюрократии. 12. Фордизм как система управления трудом 13. 12 принципов производительности труда Г. Эмерсона 14. Школа человеческих отношений (Хоторнские эксперименты) и ее значение в формировании индустриальной социологии. 15. Теория обогащения труда и школа качества трудовой жизни: причины возникновения и возможности применения. 16. Теории человеческого и социального капитала. 17. Как влияют современные «постфордистские» новации в западном менеджменте на перспективы гуманизации мира труда? 18. Консюмеризм в системе социально-экономических отношений. 19. Социальная структура трудового коллектива. Диагностика системы управления персоналом
	<p style="text-align: center;">Владеть</p>	<p>навыками анализа и диагностики состояния социальной сферы организации, методами оценки экономической и социальной эффективности проектов совершенствования системы и технологии управления персоналом; современными технологиями управления развитием персонала (управления социальным развитием; организации обучения персонала; организации текущей деловой оценки, в т.ч. аттестации персонала; управ-</p> <p>Решение ситуационных задач (см. приложение 2)</p> <p>ТЕМАТИКА КУРСОВЫХ РАБОТ</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Совершенствование управления малым предприятием на основе анализа трудовых показателей. 2. Совершенствование трудовой деятельности аппарата управления (отдела) организации на основе анализа трудовых показателей. 3. Оценка экономической и социальной эффективности проектов совершенствования организации труда. 4. Оценка уровня организации труда на предприятии. 5. Условия труда в системе социально-трудовых отношений на примере отрасли 6. Условия труда в системе социально-трудовых отношений на примере группы предприятий (сравнительный анализ) 7. Формирование благоприятных условий труда в системе социально-трудовых отношений на примере конкретного предприятия 8. Планирование мероприятий по обеспечению безопасности работающих (на примере конкретного предприятия или группы предприятий) 9. Производительность труда, факторы и резервы ее роста на примере отрасли 10. Производительность труда, факторы и резервы ее роста на примере группы предприятий 11. Производительность труда, факторы и резервы ее роста на примере предприятия

	<p>ления деловой карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала; управления кадровыми нововведениями</p>	<p>12. Многофакторные методы измерения производительности труда 13. Современные тенденции в нормировании труда 14. Особенности нормирования управленческого труда. 15. Аудит в трудовой сфере (на примере конкретного предприятия) 16. Минимальная заработная плата как основа государственного регулирования оплаты труда. 17. Проблемы организации оплаты труда на современном этапе. 18. Виды потребительского бюджета и методы его расчета. 19. Анализ практики применения различных форм и систем оплаты труда: современные тенденции.</p>
--	---	--

7.5. МЕТОДИЧЕСКИЕ МАТЕРИАЛЫ, ОПРЕДЕЛЯЮЩИЕ ПРОЦЕДУРЫ ОЦЕНИВАНИЯ ЗНАНИЙ, УМЕНИЙ, НАВЫКОВ И (ИЛИ) ОПЫТА ДЕЯТЕЛЬНОСТИ, ХАРАКТЕРИЗУЮЩИХ ЭТАПЫ ФОРМИРОВАНИЯ КОМПЕТЕНЦИЙ.

Оценивание знаний, умений и навыков, формируемых при изучении учебной дисциплины, осуществляется в процессе текущей и промежуточной аттестации.

Текущая аттестация проводится в течение периода обучения, отведенного на изучение учебной дисциплины, и включает контроль формирования компетенций в процессе аудиторных занятий и самостоятельной работы обучающегося.

Промежуточная аттестация. Промежуточной аттестацией завершается изучение дисциплины. Промежуточная аттестация проводится согласно расписанию зачетно-экзаменационной сессии. До аттестации не допускаются студенты, не сдавшие текущую аттестацию.

Промежуточная аттестация, проводимая в виде зачета, может быть выставлена без дополнительных проверок, по результатам текущего контроля сформированности знаний, умений и навыков у обучающихся на практических, в том числе в интерактивной форме, и лабораторных занятиях. Фамилии студентов, получивших зачет разрешается объявлять только в день проведения зачета и до его начала.

Для проведения **текущей аттестации** используются следующие виды оценочных средств:

- опросы: устный и/или письменный опрос;
- решение заданий в тестовой форме;
- ситуационные задачи.

Решение заданий в тестовой форме и ситуационные задачи могут использоваться и при проведении **промежуточной аттестации**.

Опросы. Устные опросы проводятся во время практических занятий и возможны при проведении зачета в качестве дополнительного испытания при недостаточности результатов тестирования и решения задачи. Вопросы опроса не должны выходить за рамки объявленной для данного занятия темы. Устные опросы необходимо строить так, чтобы вовлечь в тему обсуждения максимальное количество обучающихся в группе, проводить параллели с уже пройденным учебным материалом данной дисциплины и смежными курсами, находить удачные примеры из современной действительности, что увеличивает эффективность усвоения материала на ассоциациях. Основные вопросы для устного опроса доводятся до сведения студентов на предыдущем практическом занятии.

Письменные опросы позволяют проверить уровень подготовки к практическому занятию всех обучающихся в группе, при этом оставляя достаточно учебного времени для иных форм педагогической деятельности в рамках данного занятия. Вопросы для опроса формулируются с выделением конкретной проблемы, позволяющей раскрыть ее за отведенное время (10-15 мин.). Письменные опросы в расширенных временных рамках целесообразно применять в целях проверки усвоения значительного объема учебного материала, например, во время проведения зачета. Критериями оценки письменных опросов является точность формулировок, обоснованность суждений, опора на общепринятые термины, формулировки и закономерности изучаемой дисциплины.

Решение заданий в тестовой форме проводится в течение семестра.

Не менее, чем за одну неделю до тестирования, преподаватель должен определить студентам исходные данные для подготовки к тестированию: назвать разделы (темы, вопросы), по которым будет проводиться проверка, какие теоретические источники (с точным указанием разделов, тем, статей) необходимо использовать для подготовки. При прохождении тестирования пользоваться интернетом и учебной литературой, а также конспектами, запрещается.

Ситуационные задачи – это способ повысить интерес учащихся к изучаемому предмету. Кроме того, они позволяют интегрировать знания, полученные в процессе изучения разных предметов. Умело составленные ситуационные задачи могут выступать в качестве ресурса развития мотивации учащихся к познавательной деятельности.

МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ ПРЕПОДАВАТЕЛЬСКОМУ СОСТАВУ

Лекционные занятия составляют основу теоретического обучения и дают систематизированные основы знаний по дисциплине, раскрывают состояние и перспективы развития соответствующей области науки, концентрируют внимание обучающихся на наиболее проблемных вопросах темы, стимулируют познавательную деятельность обучающихся и способствуют развитию их творческого мышления.

Главная задача лекционного курса – сформировать у обучающихся системное представление об изучаемом предмете, обеспечить усвоение будущими специалистами основополагающего учебного материала, принципов и закономерностей развития соответствующей научно-практической области, а также методов применения полученных знаний, умений и навыков.

Основные функции лекций:

- познавательно-обучающая;
- развивающая;
- ориентирующе-направляющая;
- активизирующая;
- воспитательная;
- организующая;
- информационная.

Выполнение **практических заданий** служит важным связующим звеном между теоретическим освоением данной дисциплины и применением ее положений на практике. Они способствуют развитию самостоятельности обучающихся, более активному освоению учебного материала, являются важной предпосылкой формирования профессиональных качеств будущих специалистов.

Проведение практических занятий не сводится только к органическому дополнению лекционных курсов и самостоятельной работы обучающихся. Их вместе с тем следует рассматривать как важное средство проверки усвоения обучающимися тех или иных положений, даваемых на лекции, а также рекомендуемой для изучения литературы; как форма текущего контроля за отношением обучающихся к учебе, за уровнем их знаний, а следовательно, и как один из важных каналов для своевременного подтягивания отстающих обучающихся.

При подготовке важны не только серьезная теоретическая подготовка, знание основ изучаемой дисциплины, но и умение ориентироваться в разнообразных практических ситуациях, ежедневно возникающих в его деятельности. Этому способствует форма обучения в виде практических занятий. Задачи практических занятий: закрепление и углубление знаний, полученных на лекциях и приобретенных в процессе самостоятельной работы с учебной литературой, формирование у обучающихся умений и навыков работы с исходными данными, научной литературой и специальными документами. Практическому занятию должно предшествовать ознакомление с лекцией на соответствующую тему и литературой, указанной в плане этих занятий.

Формы проведения практических занятий:

Проведение дискуссии. Дискуссия - это всестороннее обсуждение спорного вопроса в публичном собрании, в частной беседе, споре, т.е. заключается в коллективном обсуждении какого-либо вопроса, проблемы или сопоставлении информации, идей, мнений, предложений. Цели проведения дискуссии могут быть очень разнообразными: обучение, тренинг, диагностика, преобразование, изменение установок, стимулирование творчества и др. Дискуссия требует устного изложения изученного материала, строится как беседа-диалог студентов и преподавателя, объяснение, чтение определённых выборочных фрагментов текстов, в том числе и первоисточников. Проводится, в основном, на первых этапах обучения, когда требуется систематизация и уточнение приобретаемых знаний.

Метод развивающейся кооперации. Для него характерна постановка задач, которые трудно выполнить в индивидуальном порядке и для которых нужна кооперация, объединение обучающихся с распределением внутренних ролей в группе. Для решения проблемы, данной преподавателем, создаются группы учащихся из 6–8 человек. Группа формируется так, чтобы в ней был «лидер», «генератор идей», «функционер», «оппонент», «исследователь». Смена лидера происходит через каждые два-три практических занятия, что стимулирует развитие органи-

заторских способностей у обучающихся. Творческие группы могут быть постоянными и временными. Они подвижны, т.е. разрешается переходить из одной группы в другую, общаться с членами других групп. После того, как каждая группа предложит свой вариант решения, начинается дискуссия, в ходе которой группы через своих представителей должны доказать истинность своего варианта решения. При этом обучающиеся должны проявить эрудицию, логические, риторические навыки и т.п. Если имеющихся знаний недостаточно, преподаватель прерывает дискуссию и дает нужную информацию в лекционной форме.

Метод коллективного анализа ситуации - заключается в том, что в процессе обучения студенты и преподаватель участвуют в непосредственном рассмотрении и обсуждении проблемных ситуаций, взятых из профессиональной практики. При данном методе обучения студент (группа студентов) самостоятельно принимают оптимальное решение и обосновывают его. Достоинство метода состоит в том, что в процессе решения конкретной ситуации участники обычно действуют по аналогии с реальной практикой, то есть используют свой опыт, применяют в учебной ситуации те способы, средства и критерии анализа, которые были ими приобретены в процессе обучения.

Ситуационные задачи, суть которых состоит в том, чтобы не только активизировать у студента предметные теоретические знания, связанные с темой изучаемого блока, но и перенести эти знания в типичную профессиональную ситуацию, должны преследовать конкретные профессиональные задачи.

Ситуационные задачи – это задачи, позволяющие студенту осваивать интеллектуальные операции последовательно в процессе работы с информацией: ознакомление – понимание – применение – анализ – синтез – оценка.

Специфика ситуационной задачи заключается в том, что она носит ярко выраженный практико-ориентированный характер, но для ее решения необходимо конкретное предметное знание. Зачастую требуется знание нескольких учебных предметов. Ситуационные задачи близки к проблемным и направлены на выявление и осознание способа деятельности.

Примерная методика проведения занятия с использованием данного метода включает в себя следующие этапы:

1-й этап: введение в изучаемую проблему, актуальность темы, постановка задач преподавателем;

2-й этап: учебная группа делится на несколько подгрупп, устанавливается время и режим самостоятельной работы;

3-й этап: групповая работа над ситуацией, групповая дискуссия;

4-й этап: после выступлений представителей подгрупп начинается общая дискуссия и выбирается наилучшее решение для данной ситуации;

5-й этап: итоговая беседа, преподаватель обращает внимание на круг знаний и навыков, необходимых для их решения, рекомендует литературу для самостоятельной работы.

Самостоятельная работа может быть успешной при определенных условиях, которые необходимо организовать. Ее правильная организация, включающая технологии отбора целей, содержания, конструирования заданий и организацию контроля, систематичность самостоятельных учебных занятий, целесообразное планирование рабочего времени позволяет привить обучающимся умения и навыки в овладении, изучении, усвоении и систематизации приобретаемых знаний в процессе обучения, привить навыки повышения профессионального уровня в течение всей трудовой деятельности.

8. ПЕРЕЧЕНЬ ОСНОВНОЙ И ДОПОЛНИТЕЛЬНОЙ УЧЕБНОЙ ЛИТЕРАТУРЫ, НЕОБХОДИМОЙ ДЛЯ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

8.1. Основная литература

Яковенко, Е.Г. Экономика труда : учебное пособие / Е.Г. Яковенко, Н.Е. Христоробова, В.Д. Мостова. - М. : Юнити-Дана, 2012. - 320 с. - (Профессиональный учебник: Экономика). - ISBN 5-238-00644-6 ; То же [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=118366>

Тощенко, Ж. Т. Социология труда: учебник.- М.: «Юнити-Дана», 2015. - 424с.- [Электронный ресурс]. - http://biblioclub.ru/index.php?page=book_red&id=436864&sr=1

Шапиро, С.А. Социально-экономические аспекты трудовой деятельности : монография / С.А. Шапиро. - М. ; Берлин : Директ-Медиа, 2015. - 293 с. : ил., табл., схем. - Библиогр. в кн. - ISBN 978-5-4475-4833-9 ; То же [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=428392>

8.2. Дополнительная литература

Оксинойд, К.Э. Управление социальным развитием организации : учебное пособие / К.Э. Оксинойд. - 3-е изд., испр. и доп. - М. : Флинта, 2017. - 182 с. - (Экономика и управление). - Библиогр. в кн. - ISBN 978-5-9765-0031-0 ; То же [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=115105>

Теоретические аспекты регулирования социально-трудовых отношений : монография / С.А. Шапиро, О.В. Шатаева, К.И. Фальковская, Ф.А. Умнов. - М. ; Берлин : Директ-Медиа, 2015. - 162 с. : табл. - Библиогр. в кн. - ISBN 978-5-4475-3678-7 ; То же [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=428393>

Козина, Е.С. Экономика и социология труда : методические указания / Е.С. Козина. - М. : Директ-Медиа, 2013. - 85 с. - ISBN 978-5-4458-2648-4 ; То же [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=141470>

9. ПЕРЕЧЕНЬ РЕСУРСОВ ИНФОРМАЦИОННО-ТЕЛЕКОММУНИКАЦИОННОЙ СЕТИ «ИНТЕРНЕТ», НЕОБХОДИМЫХ ДЛЯ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

Журналы и периодические издания, размещенные в сети Интернет:

Кадровый менеджмент (www.magazine.hrm.ru);

Кадры предприятия (www.dis.ru);

Корпоративная культура (www.c-culture.ru);

Персонал (www.buh.kz);

Управление персоналом (www.top-personal.ru);

Законодательная власть (законопроекты и комментарии - www.legislature.ru);

Министерство труда и социальной защиты (<http://www.rosmintrud.ru/>)

Нормативно-правовая база данных (www.kodeks.net);

Российский союз промышленников и предпринимателей (<http://www.rcppp.pф/>)

Федерация Независимых Профсоюзов России –(www.fnpr.org.ru)

Ассоциация специалистов по персоналу (www.hrm.ru; www.begin.ru);

Исследовательский центр портала SuperJob.ru (www.superjob.ru)

Национальный союз кадровиков (НСК - www.kadrovik.ru)

Подбор управленческого персонала (www.human-capital.ru);

Портал об обучении и развитии персонала в России (www.trainings.ru);

Портал по персоналу (www.hr-zone.net)

Портал по профориентации с описанием профессий (www.acareer.ru);

Портал о кадровом менеджменте (www.hrm.ru)

Профессиональный PR-портал «Советник.ру» (www.sovetnik.ru);

Русская кадровая ассоциация (www.rpa-consult.ru);

Система профессиональной оценки специалистов (www.testpark.ru);

Сообщество профессионалов HR (www.hr-portal.ru)

Технологии корпоративного управления (www.iteam.ru);

Электронный журнал «Работа с персоналом» (www.hr-journal.ru);

Энциклопедия карьериста (www.topcareer.ru);

E-Staff Рекрутер (www.e-staff.ru);

HR-лаборатория (www.ht.ru);

Зарубежные Интернет-ресурсы:

Американская ассоциация специалистов по обучению и развитию персонала (ASTD - www.astd.org; www.astd-gn.ru);
 Всемирная федерация ассоциаций по управлению персоналом (WFPMA - www.wfpma.com);
 Европейская ассоциация по управлению персоналом (EAPM - www.eapm.org);
 Каталог зарубежных HR Интернет-ресурсов (www.hr-guide.com);
 Международный портал по управлению персоналом (www.hrmguidenet.net); Научные исследования в области управления персоналом (www.atkinson.yorku.ca).
 Международное сообщество менеджеров (portal-www.e-executive.ru)
 Сайты профессиональных экономических и социологических журналов.
 «Вопросы социологии» (http://sociologos.net/voprosy_sociologii)
 «Наука-Интернет-Россия» (<http://win.www.nir.ru/socio/scipubl/sj/97-4.htm>)
 «Регион: экономика и социология» (<http://www-psb.ad-sbras.nsc.ru/regw.htm>)
 «Социология: методология, методы, математические модели» (<http://www.nirru/socio/scipubl/4M.htm>)
 «Социс» (http://www.isras.rssi.ru/R_Socis.htm)
 Вопросы экономики <http://www.vopreco.ru/>
 Журнал исследований социальной политики (<http://www.jsps.ru/>)
 Журнал социологии и социальной антропологии (<http://www.jourssa.ru/>)
 Российский экономический журнал <http://www.re-j.ru/>
 Социологический журнал (<http://www.isras.ru/>)
 Социологическое обозрение (http://www.isras.ru/index.php?page_id=36)
 Человек и труд <http://chelt.ru/new/>
 ЭКО: всероссийский экономический журнал <http://ecotrends.ru/>
 Экономическая социология: электронный журнал (<http://www.ecsoc.ru>)
 Сайты научно-исследовательских центров
ВЦИОМ (<http://www.vciom.ru>)
РОМИР (<http://www.romir.ru>)
 «Демоскоп Weekly» - демографический еженедельник (www.demoscope.ru)
 «Левада-Центр» (www.levada.ru)
 Фонд «Общественное мнение» (www.fom.ru)
 «Сообщество профессиональных социологов» (www.sociolog.net)
 «Социологи» Интернет-сообщество (www/sociology.narod.ru)
 «Sociologos»- альманах российско-французский (www.sociologos.net)
 Лаборатория 51 Института управления РАН (ipu.web-soft.ru)
 «Энциклопедия социологии» (slovari.yandex.ru/dict/sociology)
 Сайты профессиональных союзов (для проведения контент-анализа материалов сайта по теме Социально-трудовые отношения)
 Сайт Профсоюза работников образования и науки РФ. (www.ed-union.ru)
 Федерация Независимых Профсоюзов России - официальный сайт (fnpr.org.ru)
 Профсоюз работников РАН (www.ras.ru/tradeunion.aspx)
МФП - Официальный сайт Московской Федерации профсоюзов (www.mtuf.ru)

10. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ

Обучающимся необходимо помнить, что качество полученного образования зависит от активной роли самого обучающегося в учебном процессе. Обучающийся должен быть нацелен на максимальное усвоение учебного материала, после занятий и во время специально организуемых консультаций он может задать преподавателю интересующие его вопросы. Каждому студенту следует составлять еженедельный и семестровый планы работы, а также план на каждый рабочий день.

Подготовка к практическим занятиям

Студент должен четко уяснить, что именно с лекции начинается его подготовка к практическому занятию. Вместе с тем, лекция лишь организует мыслительную деятельность, но не обеспечивает глубину усвоения программного материала.

При подготовке к практическому занятию можно выделить 2 этапа:

1-й - организационный,

2-й - закрепление и углубление теоретических знаний.

На первом этапе студент планирует свою самостоятельную работу, которая включает:

- уяснение задания на самостоятельную работу;

- подбор рекомендованной литературы;

- составление плана работы, в котором определяются основные пункты предстоящей подготовки.

Второй этап включает непосредственную подготовку студента к занятию. Начинать надо с изучения рекомендованной литературы. Необходимо помнить, что на лекции обычно рассматривается не весь материал, а только его часть. Остальная его часть восполняется в процессе самостоятельной работы. В связи с этим работа с рекомендованной литературой обязательна. Особое внимание при этом необходимо обратить на содержание основных положений и выводов, объяснение явлений и фактов, уяснение практического приложения рассматриваемых теоретических вопросов. В процессе этой работы студент должен стремиться понять и запомнить основные положения рассматриваемого материала, примеры, поясняющие его, а также разобраться в иллюстративном материале.

Заканчивать подготовку следует составлением плана (перечня основных пунктов) по изучаемому материалу (вопросу). Такой план позволяет составить концентрированное, сжатое представление по изучаемым вопросам. В процессе подготовки к семинару рекомендуется взаимное обсуждение материала, во время которого закрепляются знания, а также приобретает практика в изложении и разъяснении полученных знаний, развивается речь.

В начале практического занятия студенты под руководством преподавателя более глубоко осмысливают теоретические положения по теме занятия, раскрывают и объясняют основные явления и факты. В процессе творческого обсуждения и дискуссии вырабатываются умения и навыки использовать приобретенные знания для решения практических задач.

Методические рекомендации по самостоятельной работе над изучаемым материалом

Самостоятельная работа предполагает формирование культуры умственного труда, самостоятельности и инициативы в поиске и приобретении знаний; закрепление знаний и навыков, полученных на всех видах учебных занятий; подготовку к предстоящим занятиям, зачетам, экзаменам; выполнение курсовых работ. Самостоятельный труд развивает такие качества, как организованность, дисциплинированность, волю, упорство в достижении поставленной цели, вырабатывает умение анализировать факты и явления, учит самостоятельному мышлению, что приводит к развитию и созданию собственного мнения, своих взглядов. Умение работать самостоятельно необходимо не только для успешного усвоения содержания учебной программы, но и для дальнейшей творческой деятельности.

Как работать с рекомендованной литературой

При работе с текстом целесообразно сначала прочитать весь заданный текст в быстром темпе. Цель такого чтения заключается в том, чтобы создать общее представление об изучаемом материале. Затем прочитать вторично, более медленно, чтобы в ходе чтения понять и запомнить смысл каждой фразы, каждого положения и вопроса в целом. Чтение должно сопровождаться записями. Это может быть составление плана прочитанного текста, тезисы или выписки, конспектирование и др. Выбор вида записи зависит от характера изучаемого материала и целей работы с ним. Если содержание материала несложное, легко усваиваемое, можно ограничиться составлением плана. Если материал содержит новую и трудно усваиваемую информацию, целесообразно его законспектировать.

План – это схема прочитанного материала, краткий перечень вопросов, отражающих структуру и последовательность материала. Подробно составленный план вполне заменяет конспект.

Конспект – это систематизированное, логичное изложение материала. Различаются четыре типа конспектов.

План-конспект – это развернутый детализированный план, в котором достаточно подробные записи приводятся по тем пунктам плана, которые нуждаются в пояснении.

Текстуальный конспект – это воспроизведение наиболее важных положений и фактов источника.

Свободный конспект – это четко и кратко сформулированные (изложенные) основные положения в результате глубокого осмысливания материала. В нем могут присутствовать выписки, цитаты, тезисы; часть материала может быть представлена планом.

Тематический конспект – составляется на основе изучения ряда источников и дает более или менее исчерпывающий ответ по какой-то схеме (вопросу).

В процессе изучения материала, составления конспекта нужно обязательно применять различные выделения, подзаголовки, создавая блочную структуру конспекта. Это делает конспект легко воспринимаемым, удобным для работы.

Как работать над конспектом после лекции

Самостоятельную работу следует начинать с доработки конспекта. С целью доработки необходимо в первую очередь прочитать записи, восстановить текст в памяти, а также исправить описки, расшифровать не принятые ранее сокращения, заполнить пропущенные места, понять текст, вникнуть в его смысл. Далее прочитать материал по рекомендуемой литературе, разрешая в ходе чтения возникшие ранее затруднения, вопросы, а также дополнения и исправляя свои записи. Записи должны быть наглядными, для чего следует применять различные способы выделений. В ходе доработки конспекта углубляются, расширяются и закрепляются знания, а также дополняется, исправляется и совершенствуется конспект.

Подготовленный конспект и рекомендуемая литература используется при подготовке к практическому занятию. Подготовка сводится к внимательному прочтению учебного материала, к выводу всех утверждений и формул, к решению примеров, задач, к ответам на вопросы, предложенные в конце лекции преподавателем или помещенные в рекомендуемой литературе. Примеры, задачи, вопросы по теме являются средством самоконтроля.

Непременным условием глубокого усвоения учебного материала является знание основ, на которых строится изложение материала. Обычно преподаватель напоминает, какой ранее изученный материал и в какой степени требуется подготовить к очередному занятию. Эта рекомендация, как и требование систематической и серьезной работы над всем лекционным курсом, подлежит безусловному выполнению. Из-за потери логической связи как внутри темы, так и между ними материал учебной дисциплины перестает восприниматься, а творческий труд подменяется утомленным переписыванием. Обращение к ранее изученному материалу не только помогает восстановить в памяти известные положения, выводы, но и приводит разрозненные знания в систему, углубляет и расширяет их.

Методические рекомендации по организации самостоятельной работы студентов под руководством преподавателя

Самостоятельная работа студентов (СРС) под руководством преподавателя является составной частью «самостоятельная работа студентов», принятого в высшей школе. СРС под руководством преподавателя представляет собой вид занятий, в ходе которых студент, руководствуясь методической и специальной литературой, а также указаниями преподавателя, самостоятельно выполняет учебное задание, приобретая и совершенствуя при этом знания, умения и навыки практической деятельности. При этом взаимодействие студента и преподавателя приобретает вид сотрудничества: студент получает непосредственные указания преподавателя об организации своей самостоятельной деятельности, а преподаватель выполняет функцию руководства через консультации и контроль.

Познавательная деятельность студентов при выполнении самостоятельных работ данного вида заключается в накоплении нового для них опыта деятельности на базе усвоенного ранее формализованного опыта (опыта действий по известному алгоритму) путем осуществления переноса знаний, умений и навыков. Суть заданий работ этого вида сводится к поиску, формулированию и реализации идей решения. Самостоятельная работа данного вида должна

выдвигать требования анализа незнакомых студентам ситуаций и генерирования новой информации для выполнения задания.

11. ПЕРЕЧЕНЬ ИНФОРМАЦИОННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ, ИСПОЛЬЗУЕМЫХ ПРИ ОСУЩЕСТВЛЕНИИ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА ПО ДИСЦИПЛИНЕ, ВКЛЮЧАЯ ПЕРЕЧЕНЬ ПРОГРАММНОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ И ИНФОРМАЦИОННЫХ СПРАВОЧНЫХ СИСТЕМ

- Microsoft Office (Access, Excel, Power Point, Word и т.д.)
- Справочно-правовая система «Гарант»
- Справочная правовая система «Консультант Плюс»
- Портал информационных технологий Академии «Персональный учитель»
- Локальная сеть Академии «Инtranет»

12. ОПИСАНИЕ МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЙ БАЗЫ, НЕОБХОДИМОЙ ДЛЯ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА ПО ДИСЦИПЛИНЕ

Лаборатория, оснащенная лабораторным оборудованием, для самостоятельной работы обучающихся, для хранения и профилактического обслуживания учебного оборудования, а также для курсового проектирования.

Учебная аудитория для проведения занятий лекционного типа, занятий семинарского типа, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации

Аудитория для занятий лиц с ограниченными возможностями здоровья.

См. Приложение № 2 к ОПОП «Справка о материально-техническом обеспечении основной профессиональной образовательной программы высшего образования по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом.

ТЕСТОВЫЕ ЗАДАНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ «ЭКОНОМИКА И СОЦИОЛОГИЯ ТРУДА»

Вопрос 1. Выберите один наиболее подходящий ответ. Экономика труда изучает:

1. Воздействие общественных отношений на работу
2. Проблемы формирования и эффективного использования трудового потенциала общества
3. Требования к психике человека в связи с трудовой деятельностью

Вопрос 2. Социология труда – это:

1. теория среднего уровня;
2. отраслевая социология;
3. то и другое верно;
4. то и другое не верно.

Вопрос 3. Вычеркните лишнее: “Экономика и социология труда тесно связана с такими науками как”:

1. психология труда;
2. статистика;
3. экономические науки;
4. политическая философия;
5. демография.

Вопрос 4. Что интересует социолога в экономике:

1. прибыль
2. качество продукции
3. трудовые конфликты
4. организация производства
5. роль экономики в жизни общества
6. деньги как регулятор социальных отношений

Вопрос 5. Вычеркните лишнее.

Экономика и социология труда как прикладная наука изучает:

1. удовлетворенность работников характером и условиями труда
2. проблемы повышения производительности труда, нормирования и нормализации условий труда и др.
3. вопросы идентификации интересов работников с интересами организации и ее руководства
4. отношение к продуктам труда (ослабление обезличивания труда, снижение отчужденности)
5. информационные технологии в управлении
6. ценностные ориентации, ролевое поведение в сфере труда
7. мотивацию труда, структуру и механизм трудовых отношений.

Вопрос 6. Социология профессий в рамках Чикагской социологической школы изучала:

1. Микромир работы описательными методами
2. Исторические аспекты формирования институтов, которые организуют работу в современном мире
3. Вопросы профессиональной мобильности

Вопрос 7. На какую концепцию человека опирается социология труда (выберите наиболее полный ответ):

1. Человек рациональный, изобретательный, ищущий выгоду, взаимодействующий с другими людьми через рынки, цены, доходы и капитал.
2. Человек, принимающий общественные нормы, санкции, добивающиеся в коллективе определенного статуса, исполнения ролевых функций.
3. Человек, стремящийся к удовлетворению своих потребностей

Вопрос 8. Установите соответствие между научным произведением и автором.

1. М. Вебер

2. Т. Веблен
3. Т. Парсонс в соавторстве с Н. Смелзером
4. Э. Дюркгейм

А) О разделении общественного труда.

Б) Протестантская этика и дух капитализма

В) Теория праздного класса

Г) Экономика и общество: изучение интеграции экономической и социальной теории

Д) Теория делового предпринимательства

Вопрос 1. Установите соответствие между религиозным направлением и основополагающим взглядом на труд, работу им свойственным:

1. Индуизм
2. Католицизм
3. Протестантизм

А. Труд является призванием, если это занятия духовенства и монашества, остальные виды работы являются «профаническими»

Б. Любое законное занятие есть призвание.

В. Лучше выполнять плохо свои обязанности, чем хорошо чужие

Вопрос 2. Какие существенные ограничения подчеркивает научное определение труда

1. Трудом не является деятельность животных, машин, природных сил.
2. Трудом не является преступная деятельность.
3. Трудом не является деятельность нелегальных иммигрантов
4. Трудом не является деятельность, за которую не платят

Вопрос 3. Выберите один правильный ответ. Академик С.Г. Струмилин считал, что человек в трудовой деятельности может выполнять функции:

1. энергетическую, исполнительскую и управленческую
2. исполнительскую и управленческую
3. исполнительскую, контрольную и управленческую

Вопрос 4. Что из ниже перечисленного относится к предметам труда

1. Земля и ее недра
2. Машины, приборы, оборудование
3. Сырье и материалы
4. Полуфабрикаты и комплектующие изделия
5. Средства программного обеспечения

Вопрос 5. Что из ниже перечисленного относится к средствам труда

1. Сырье и материалы
2. Инструменты, технологическая оснастка
3. Организационная оснастка
4. Информационные потоки
5. Средства программного обеспечения

Вопрос 6. Установите соответствие между структурными составляющими труда и их определениями

1. Инициация
2. Преобразование
3. Оценивание

А. Сопоставление целей и результатов изменений

Б. Изменение окружающей среды и субъекта труда

В. Создание субъективно-объективных предпосылок

Вопрос 7. Функциональные особенности конкретного вида трудовой деятельности, обусловленные предметом труда, средствами труда и формой организации называются _____ труда.

Вопрос 8. Что из ниже перечисленного не относится к показателям характера труда:

1. форма собственности

2. отношение работников к труду
3. отношения распределения произведенных продуктов и услуг
4. функциональные особенности конкретного вида труда
5. степень социальных различий в процессе труда

Вопрос 9. Установите соответствие между классификацией труда и признаком, по которому она проведена

1. простой и сложный труд
2. репродуктивный и творческий труд
3. наемный труд и самонаем
4. живой и прошлый труд
5. частный и общественный
6. умственный и физический
7. индивидуальный и коллективный
8. производительный и непроизводительный труд

А. Содержание труда

Б. Характер труда

В. Результаты труда

Вопрос 10. Дополните классификацию видов труда по использованию вещественным элементам труда и степени участия человека – ручной труд, машинный, автоматизированный и _____ труд.

Вопрос 11. Дополните классификацию видов труда по методам привлечения к труду – добровольный труд, труд по экономическому принуждению и по _____ принуждению.

Вопрос 12. Отношения между субъектом труда и какой-либо социальной функцией труда, складывающиеся в результате разрыва их изначального единства называются _____ труда.

Вопрос 1. установите соответствие между категорией субъекта экономической жизни и соответствующем этой категории представлении о человеке

1. рабочая сила
2. трудовые ресурсы
3. трудовой потенциал
4. человеческий фактор
5. человеческий капитал

А. Человек как пассивный объект внешнего управления, планово-учетная единица

Б. Человек – объект наиболее эффективных вложений и субъект, преобразующий их в совокупность знаний, умений с целью их последующей реализации

В. Человек как субъект со своими потребностями и интересами в сфере труда

Г. Человек как носитель способностей и качеств, которые могут производительно использоваться в процессе труда

Д. Человек – главная движущая сила общественного производства, средство повышения его эффективности

Вопрос 2. Каково соотношение понятий «теневая занятость» и «криминальная занятость»

1. Идентичные понятия
2. Теневая занятость – более широкое понятие
3. Криминальная занятость включает в себя теневую

Вопрос 3. Определите, какие из лиц имеют статус экономически активного населения

1. учитель, который по состоянию здоровья (инвалидности) больше не может работать;
2. работник, переведенный на режим неполного рабочего дня;
3. работник, уволенный по собственному желанию и ищущий работу;
4. домашняя хозяйка, которая занимается только семьей и домом;
5. сын, помогающий отцу на семейном предприятии без оплаты

Вопрос 4. Потерявший работу из-за спада в экономике попадает в категорию безработных, охваченных:

- А. фрикционной формой безработицы;
- Б. структурной формой безработицы;
- В. циклической формой безработицы;
- Г. институциональной формой безработицы;

Вопрос 5. Определите, какие из лиц имеют статус экономически неактивного населения

1. работник, находящийся в очередном отпуске;
2. работник, уволенный в связи с сокращением штата и ищущий работу;
3. человек, давно потерявший работу и прекративший поиски новой работы;
4. студент дневного отделения.

Вопрос 6. Российское предприятие разорилось в результате конкуренции с иностранным производителем, продающим продукцию по более низким ценам. Появившаяся в результате безработица является:

- А. структурной;
- Б. экономической;
- В. циклической;
- Г. фрикционной;
- Д. институциональной

Вопрос 7. Отметьте лишнее. Активная политика занятости включает следующие направления:

1. Поддержка самозанятости
2. Создание новых рабочих мест
3. Сохранение рабочих мест
4. Социальная поддержка безработных
5. Стимулирование предложения рабочей силы

Вопрос 1. Какому уровню историчности по Алену Турену соответствуют инвестиции в организацию труда.

1. аграрному обществу,
2. торговому обществу,
3. индустриальному обществу,
4. постиндустриальному обществу

Вопрос 2. Какие из следующих положений характерны для тейлоризма как системы организации труда

1. Рост производительности труда возможен лишь путем стандартизации методов, орудий и приемов труда.
2. Стандартизация не должна вводиться принудительно. Необходимые операции не должны выполняться чисто механически.
3. Контроль должен осуществляться исполнителями.
4. С помощью материальной заинтересованности можно предельно интенсифицировать труд рабочего.

Вопрос 3. Какие из следующих положений лежат в основе концепций Элтона Мэйо

1. Человек представляет собой «социальное животное», ориентированное и включенное в контекст группового поведения.
2. Руководители промышленности должны ориентироваться в большей степени на продукцию, чем на людей.
3. Жесткая иерархия подчиненности и бюрократической организации не совместимы с природой человека.
4. На рост производительности труда, прежде всего, влияют условия труда, а не «групповой дух» и субъективное отношение работников к работе и руководству

Вопрос 4. Назовите ученого обосновавшего неотейлористскую концепцию деквалификации труда

1. Ж. Фридман
2. К. Леви
3. З. Бауман

Вопрос 5. Укажите, какие из признаков относятся к фордисткой модели:

1. Гибкость как требование к работникам
2. Жестко иерархические структуры управления производством и сбытом продукции
3. Ответственность за успешную работу предприятия возложена исключительно на менеджмент
4. Ответственность за успешную работу предприятия возложено на работников. Прямое рыночное давление на работников
5. Предприятия представляют собой сети
6. Сведение трудовых операций к четко определенным и регламентированным во времени

Вопрос 6. Укажите, какие из признаков относятся к постфордисткой модели:

1. Гибкость как требование к работникам
2. Жестко иерархические структуры управления производством и сбытом продукции
3. Ответственность за успешную работу предприятия возложена исключительно на менеджмент
4. Ответственность за успешную работу предприятия возложено на работников. Прямое рыночное давление на работников
5. Предприятия представляют собой сети
6. Сведение трудовых операций к четко определенным и регламентированным во времени

Вопрос 7. Назовите социальные задачи организации труда на предприятии (в отличие от экономических и психофизиологических задач)

1. увеличение объема производства
2. поддержание работоспособности человека
3. повышение содержательности и привлекательности труда
4. создание благоприятных условий труда
5. создание условий для развития творческого труда
6. содействие созданию условий для воспроизводства рабочей силы
7. улучшение использования рабочего времени

Вопрос 1. Обеспечение нормального уровня интенсивности и напряженности труда относится к:

1. техническому обоснованию норм;
2. экономическому обоснованию норм;
3. организационному обоснованию норм;
4. психофизиологическому обоснованию норм;
5. социальному обоснованию норм.

Вопрос 2. Загрузка сырья относится к:

1. подготовительно-заключительному времени;
2. основному оперативному времени;
3. вспомогательному оперативному времени;
4. времени обслуживания рабочего места.

Вопрос 3. С целью выявления потерь рабочего времени по вине работника проводят:

1. хронометраж;
2. фотографию рабочего времени;
3. самофотографию рабочего дня.

Вопрос 4. Для нормирования труда вспомогательных рабочих и многостаночников применяются:

1. нормы времени;
2. нормы выработки;
3. нормы обслуживания;
4. нормы численности.

Вопрос 5. Трудоемкость – это:

1. затраты рабочего времени на производство единицы продукции;

2. количество продукции, выработанное в единицу времени;
3. затраты рабочего времени одного рабочего.

Вопрос 6. Какая зависимость существует между показателями производительности труда?

1. прямая;
2. обратная.

Вопрос 7. Экономическое содержание роста производительности труда состоит:

1. в увеличении количества продукции, выработанной в единицу времени;
2. в экономии рабочего времени, затрачиваемого на единицу продукции.
3. все верно;
4. все неверно.

Вопрос 8. Дополните квалификацию показателей производительности труда в зависимости от единиц измерения.

Различают следующие показатели производительности труда: натуральные, условно-натуральные, стоимостные и _____.

Вопрос 9. К каким методам измерения производительности труда относится директ-костинг.

1. векторные методы
2. многофакторные методы
3. многокритериальные методы

Вопрос 10. Упорядочьте этапы измерения производительности на основе матрицы целей

1. Определяется сумма баллов, полученных перемножением баллов по каждому конкретному критерию на ранг
2. Определение значений показателей, соответствующих баллам в интервалах от 0 до 3 и от 3 до 10
3. Определение фактического (3 балла), максимального (10 баллов) и минимального (0 баллов) значений каждого показателя
4. Определение параметров, характеризующих деятельность данной организации, и критериев, наилучшим образом отражающих каждый параметр
5. Каждому из критериев присваивается «вес значимости» в процентах

Вопрос 11. Вычеркните лишний ответ

Производственная среда характеризуется:

1. санитарно-гигиеническими условиями труда;
2. безопасностью трудовой деятельности;
3. режимом труда и отдыха;
4. временем на дорогу до места работы;
5. взаимоотношениями между сотрудниками предприятия.

Вопрос 12. Соотнесите, к какому типу относятся следующие вредные факторы производства.

Вредные факторы

1. Болезнетворные микроорганизмы
2. Запыленность и загазованность рабочей зоны
3. Монотонность труда
4. Продолжительность рабочего дня, сменность
5. Сенсибилизирующие вещества

Тип вредного фактора

- A. Химические факторы
- B. Биологические факторы
- C. Физические факторы
- D. Психофизиологические факторы

Вопрос 13. Что из ниже перечисленного учитывают в процессе оценки интенсивности и тяжести труда?

1. Мнения работников о степени утомления;
2. Производительность труда работников;
3. Темп работы.

Вопрос 14. Дополните предложение

Вероятность повреждения (утраты) здоровья или смерти в результате профессиональной деятельности характеризует профессиональный _____ .

Вопрос 15. Соотнесите понятия с конкретными показателями

- A. Уровень напряженности
- B. Уровень тяжести
- C. Уровень вредности
- D. Уровень опасности

Показатели:

1. Длительность периода сосредоточения внимания
2. Наличие и уровень контактной вибрации
3. Рабочая поза и величина прилагаемых мышечных усилий
4. Частота травматизма

Вопрос 16. Сфера практической деятельности, базирующаяся на выводах и рекомендациях гигиены труда, называется:

1. Охрана окружающей среды
2. Производственная санитария
3. Техника безопасности

Вопрос 17. Выберите один правильный ответ. Первичный инструктаж проводится:

1. При поступлении на работу;
2. При допуске к самостоятельной работе на конкретном рабочем месте;
3. Перед началом работ повышенной сложности;
4. При изменении нормативных актов по охране труда.

Вопрос 1. Вычеркните лишнее (один ответ). В профессионально-квалификационная структура трудового коллектива включает следующие группы:

1. Руководители
2. Специалисты
3. Финансово-управленческий аппарат
4. Технические исполнители
5. Рабочие

Вопрос 3. Выберите один правильный ответ: Индивидуальные неорганизованные перемещения работников между предприятиями, организациями, понимаемые как одна из форм трудовой мобильности, проявляющаяся в виде увольнений по собственному желанию и нарушению дисциплины, называются ...

1. движение кадров
2. ротация кадров
3. текучесть кадров

Вопрос 4. Установите соответствие между понятием и его определением:

1. Человеческий капитал
2. Социальный капитал
3. Личностный капитал

- A. Данный вид капитала отражает знания, навыки и профессиональные способности человека
- B. Данный вид капитала характеризует трудовой, профессиональный потенциал человека или персонала в целом и навыки взаимодействия между людьми.
- B. Данный вид капитала отражает характер отношений между работниками, способы и культуру их общения, развитость межличностных коммуникаций.

Вопрос 4. Выберите один правильный ответ. Необходимыми предпосылками формирования доверия работников к руководству, как части социального капитала, являются:

1. Компетентность руководителей, справедливость, умение правильно оценить результаты работы
2. Отношения круговой поруки, противопоставление контролирующим органам, честность по отношению к работникам
3. Привлекательный имидж и культура организации, отсутствие негативной информации, акцент на задачи, а не на проблемы

Вопрос 5. Роберт Райч разделил занятых сегодня экономической деятельностью на четыре широких категории. Установите соответствие между категорией и признаком, по которой она выделяется.

1. Символические манипуляторы
2. Занятые в воспроизводстве рабочей силы
3. Занятые в сфере «личных услуг»
4. «Социальный субстрат» рабочего движения

А. Работники сферы образования и функционеры социального государства

Б. Рутинные работники, привязанные к сборочному конвейеру, к компьютерным сетям и электронным автоматизированным устройствам

В. Люди, выдвигающие идеи и способы их превращения в нечто полезное и пользующееся спросом.

Г. Торговцы теми или иными товарами, создатели спроса на них.

Вопрос 6. Установите соответствие.

Тип отношений на предприятии в сфере труда и управления

1. Культура профессии
2. Научная организация труда
3. Бюрократическая модель
4. Модель отношений
5. Менеджмент

Преимущественный метод найма и оценки кандидатов

А. Для отбора кандидатов на рабочие места, требующие владения навыками планирования, организации, контроля и руководства, проводятся групповые собеседования и моделирование производственных ситуаций.

Б. Массовое обращение к методу собеседования, который позволяет лучше понять мотивацию претендента.

В. Найм производится среди выпускников училищ или с «улицы» для дальнейшего производственного обучения на предприятии

Г. Претенденты отбираются по независимым от личности и измеряемым критериям. Применяются тесты.

Д. Процесс найма заключается в оценке профессиональных навыков посредством вступительных конкурсов, анализа дипломов и резюме.

Вопрос 7. Мониторинг сферы труда на предприятии это –

1. интегрированная система консультационных услуг, оказываемая руководителям организации, работникам кадровых служб
2. постоянное отслеживание, контроль и регулирование социально-экономических, организационно-правовых и профессиональных факторов, влияющих на эффективность управление трудом
3. совокупность методов количественной и качественной оценки персонала организации в целом и его отдельных параметров аналогичная финансовому аудиту

Вопрос 1. Для какой системы оплаты характерна количественная неопределенность показателей трудовой деятельности:

1. Поощрительная система
2. Принудительная система
3. Гарантирующая система

Вопрос 2. Установите соответствие между системой оплаты труда и условием ее применения

Системы оплаты

1. Повременная
2. По результатам
3. На основе измерения дневной выработки
4. По заслугам

Условия применения

- A. Требуется одинаковое количество продукции
- B. Большая доля ручного труда
- C. Частые изменения в организации труда
- D. Работу можно оценить, но трудно измерить

Вопрос 3. Заработная плата есть:

1. элемент дохода наемного работника, форма экономической реализации права собственности на принадлежащий ему ресурс труда;
2. цена рабочей силы;
3. то и другое верно;
4. то и другое неверно.

Вопрос 4. Какие функции выполняет заработная плата? Вычеркните лишнее.

1. стимулирующую;
2. воспроизводственную;
3. обеспечение опережающего роста производительности труда над ростом средней заработной платой;
4. распределительно-долевая.

Вопрос 5. Какое из предложенных пояснений раскрывает сущность косвенной сдельной оплаты труда (вычеркните лишнее)?

1. заработок рабочего находится в прямой зависимости от выработки тех рабочих, чьи рабочие места он обслуживает в течение смены;
2. заработок рабочего зависит непосредственно от его выработки.
3. заработок рабочего зависит от расценки, установленной для вспомогательного рабочего, и выработки основного рабочего.

Вопрос 6. Какое из предложенных пояснений раскрывает сущность сдельно-прогрессивной системы оплаты труда?

1. при данной системе оплаты труда выработка рабочего в пределах установленной исходной нормы (базы) оплачивается по действующим прямым (неизменным) сдельным расценкам, а выработка, полученная сверх исходной нормы, оплачивается по повышенным расценкам;
2. при данной системе оплаты труда предусматривается выплата рабочему в дополнение к сдельному заработку, начисленному по расценкам, премия за достижение установленных индивидуальных или коллективных качественных и количественных показателей премирования;
3. при данной системе оплаты труда выработка рабочего в пределах установленного задания оплачивается по действующим расценкам, а премия выплачивается за сокращение сроков выполнения задания.

Вопрос 7. К какой системе оплаты труда может относиться следующая шкала:

Процент перевыполнения норм	Коэффициент снижения расценки
До 110	1,0
Свыше 110 до 125	1,3
Свыше 125	1,6

1. косвенной;
2. аккордной;
3. сдельно-прогрессивной;
4. сдельно-регрессивной.

Вопрос 1. На чем основываются, в первую очередь, содержательные теории трудовой мотивации

(выберете один наиболее адекватный ответ)

1. На анализе первичных потребностей
2. На анализе вторичных потребностей
3. На идентификации внутренних побуждений
4. На том, как ведут себя люди с учетом их восприятия и познания

Вопрос 2. На чем основываются, в первую очередь, процессуальные теории трудовой мотивации (выберете один наиболее адекватный ответ)

1. На анализе первичных потребностей
2. На анализе вторичных потребностей
3. На идентификации внутренних побуждений
4. На том, как ведут себя люди с учетом их восприятия и познания

Вопрос 3. Отметьте, какие из перечисленных вознаграждений являются внутренними:

1. Дополнительные выплаты
2. Достижение результата
3. Заработная плата
4. Общение, возникающее в результате работы
5. Похвалы и признание
6. Продвижение по службе
7. Самоуважение
8. Чувство значимости выполняемой работы

Вопрос 4. Упорядочьте потребности (от низших и высшим) по иерархии А. Маслоу

1. Духовные потребности (в самореализации)
2. Престижные потребности (в уважении)
3. Социальные потребности (принадлежности, привязанности)
4. Физиологические потребности
5. Экзистенциальные потребности (в безопасности, стабильности)

Вопрос 5. Какие из ниже перечисленных методов управления направлены на удовлетворение социальных потребностей (в трактовке А. Маслоу)?

1. Создание на рабочих местах духа команды
2. Делегирование подчиненным дополнительные права и полномочия
3. Проведение с подчиненными периодические совещания
4. Создание условий для социальной активности членов организации вне ее рамок
5. Поощрение у подчиненных творческие способности
6. Предоставление сотрудникам работы, позволяющей общаться

Вопрос 6. В ходе перемещения вверх по служебной лестнице и получения вознаграждения за результате работы проявляются потребности

1. в самовыражении
2. в признании (уважении)
3. в причастности

Вопрос 7. Какие потребности выделял в своей теории мотивации Д.МакКлелланд (отметьте среди ниже перечисленных)

1. Власти
2. Порядка
3. Причастности
4. Свободы
5. Успеха

Вопрос 8. Что из ниже перечисленного относится к гигиеническим (физиологическим) факторам по Ф. Герцбергу

1. Успех в работе
2. Политика фирмы и администрации
3. Степень непосредственного контроля за работой

4. Признание и одобрение результатов работы
5. Заработок

Вопрос 9. Что из ниже перечисленного относится к мотивирующим факторам (по Ф. Герцбергу)

1. Возможности творческого и делового роста
2. Высокая степень ответственности
3. Межличностные отношения с начальниками, коллегами и подчиненными
4. Продвижение по службе
5. Условия работы

Вопрос 10. В чем заключается роль гигиенических факторов (по Герцбергу)?

1. Гигиенические факторы не дают развиваться неудовлетворению работой
2. Гигиенические факторы влияют на ответственность работника
3. Гигиенические факторы непосредственно влияют на линию трудового поведения

Вопрос 11. Ожидаемая ценность вознаграждения в теории ожидания В.Врума называется

Вопрос 12. В соответствии с теорией ожидания мотивация слабой случае, если ...

1. Ожидаемая ценность вознаграждения будет низкой
2. Любой из факторов ожидания будет иметь низкое значение
3. Все факторы будут иметь низкое значение
4. Все ответы верны
5. Все ответы неверны

Вопрос 13. В теории справедливости С. Адамс референтом называется

1. должность административного работника
2. сотрудник (группа сотрудников), рассматриваемый как аналог
3. сотрудник, принимающий решение о вознаграждении

Вопрос 14. В управлении трудом применяются следующие мотивационные теории: потребности, ожидания, справедливости и ... Дополните предложение:

1. процедурной корректности
2. революции менеджеров
3. научной организации труда

Вопрос 1. Процесс выявления с помощью научно-обоснованных методов степени и возможности формирования социальной и психофизиологической пригодности человека для выполнения той или иной работы называется профессиональный _____.

Вопрос 2. Упорядочьте стадии трудовой адаптации работника

1. идентификация
2. стадия ассимиляции
3. стадия ознакомления
4. стадия приспособления

Вопрос 3. Вхождение работника в сложившуюся систему взаимоотношений в трудовом коллективе является

1. Культурной адаптацией
2. Организационной адаптацией
3. Профессиональной адаптацией
4. Психофизиологической адаптацией
5. Социально-психологической адаптацией

Вопрос 4. Вычеркните лишнее (один ответ). На групповую сплоченность влияют следующие факторы:

1. соперничество с другими группами
2. схожесть / различия между членами группы
3. высокий / низкий уровень оплаты труда
4. успех
5. численность группы

6. эксклюзивность группы (предоставление некоторых привилегий и особых прав сотрудникам)

Вопрос 5. Вычеркните лишнее (один ответ). Преимущества высокой групповой сплоченности выражаются в том, что:

1. текучесть кадров относительно низкая
2. все нормы поведения обусловлены функциональной необходимостью
3. группа способна контролировать поведение своих членов
4. группа добивается поставленных целей, действует эффективно
5. высокий уровень участия в группе

Вопрос 6. Вычеркните лишнее (один ответ). Отрицательные последствия высокой сплоченности группы проявляются:

1. члены группы могут много времени тратить на социальное общение
2. в группе медленно передается информация
3. слишком высокий уровень нетерпимости к отклонениям в поведении
4. сопротивление изменениям в группе
5. члены группы не могут сотрудничать с другими группами в той мере, в которой должны

Вопрос 7. Установите соответствие в межличностных стилях разрешения трудовых конфликтов:

1. Уклонение
2. Сглаживание
3. Принуждение
4. Компромисс
5. Решение проблем

А. Апелляция к потребности в солидарности

Б. Попытка заставить принять свою точку зрения любой ценой

В. Признание различия во мнениях и готовность понять причины конфликтов.

Г. Принятие точки зрения другой стороны, но лишь до некоторой степени

Д. Уход от конфликта, отказ обсуждать ситуацию

Вопрос 8. Экономика и социология труда относительно трудовых конфликтов утверждает:

1. Конфликты всегда наносят вред процессу социализации работников
2. Отсутствие конфликтов всегда позитивно для организации
3. Конфликт с другой группой снижает преданность своей группе
4. Все ответы верны
5. Все ответы неверны

Вопрос 1. Произвольное, необоснованное ограничение, ущемление прав и возможностей кого-либо называется _____ .

Вопрос 2. Когда система социального партнерства получила развитие?

1. в конце 19 – начале 20-го века
2. в 20-е годы 20-го века, после образования Международной Организации Труда
3. в 60-е годы 20-го века

Вопрос 3. Установите соответствие между типами социально-трудовых отношений и их сущностью

1. Солидарность
2. Патернализм
3. Субсидиарность
4. Партнерство
5. Конфликт

А. Тип отношений, при котором вышестоящей инстанции передаются только те функции, которые не могут выполнить нижестоящие ячейки

Б. Практически полная регламентация социально-трудовых отношений со стороны государства или руководства предприятия

В. Столкновение субъектов взаимодействия, вызванное противоположной направленностью целей, интересов, позиций и взглядов

Г. Согласование интересов субъектов социально-трудовых отношений

Д. Совместная ответственность людей, основанная на согласии и общности интересов

Вопрос 4. Выберите один правильный ответ. Российский Трудовой кодекс признает легитимным представителем интересов работников на переговорах с работодателем:

1. Все профсоюзы, включая малочисленные
2. Представительный орган работников, куда все подразделения избирают своего уполномоченного независимо от профсоюзной принадлежности
3. Профсоюз большинства или иной избранный орган, если профсоюза большинства не существует

Вопрос 5. Выберите один правильный ответ. Российский Трудовой кодекс относительно коллективных договоров определяет:

1. На предприятии заключается только единый коллективный договор
2. Договор не может быть заключен при наличии разногласий
3. На предприятии могут быть заключены отдельные коллективные договоры, учитывающие специфику труда отдельных категорий работников

Вопрос 6. Расставьте концепции товаропроизводства в соответствии с исторической последовательностью

1. эра маркетинга
2. эра продаж
3. эра производства

Вопрос 7. Укажите, в какой стране зародился консьюмеризм (движение потребителей за свои права)

1. во Франции
2. в Великобритании
3. в США
4. в Германии

Вопрос 8. Вычеркните лишнее (один ответ). Международные признанные права потребителей включают:

1. право потребителей на безопасность
2. право потребителей на информированность
3. право потребителей на возврат средств
4. право потребителей на выбор
5. право потребителей быть услышанным

Вопрос 1. Какому образованию принадлежит по Э. Дюркгейму основная роль в формировании чувства солидарности и обеспечения единства социального организма.

1. семье
2. корпорации
3. государству

Вопрос 2. Э. Дюркгейм подразделяет аномию на два вида. Отметьте, какие это виды.

1. Моральная и экономическая
2. Экономическая и семейная
3. Экономическая и социальная

Вопрос 3. Назовите черты присущие социологическому анализу хозяйства в отличие от экономического анализа

1. каждый актер подвержен влиянию со стороны других акторов и является часть социальных групп и общества в целом
2. в экономических действиях рациональность представляется как переменная
3. на актора не влияют другие акторы
4. экономические действия ограничиваются дефицитом ресурсов, социальной структурой и смысловыми структурами

5. всякое экономическое действие рационально
6. экономические действия ограничены дефицитом ресурсов и вкусами акторов

Вопрос 4. Какую функцию Т. Парсонс выделяет как основную для экономической подсистемы в обществе?

1. Интеграция
2. Воспроизводство образца
3. Целедостижение
4. Адаптация

Вопрос 5. Установите соответствие (по Т. Парсонсу) между подсистемами экономики и их функцией

1. производственная подсистема
2. организационная подсистема
3. система экономических обязательств
4. система капитализации и инвестиций

А. Интеграция

Б. Воспроизводство образца

В. Целедостижение

Г. Адаптация

Вопрос 6. Стратегические альянсы определяются как:

1. деловые коалиции, основанные на устойчивых связях между независимыми партнерами
2. формальные объединения бизнесов, имеющих сходное институциональное устройство, структуру мотивов и концепции контроля
3. неформальные объединения представителей бизнеса, которые необязательно являются партнерами

Вопрос 7. Установите соответствие между параметрами, определяющими конфигурации деловой сети, и тем, как они определяются

1. плотность сети
2. сила деловых связей
3. теснота деловых связей
4. степень формализации связей

А. количество связей с другими агентами

Б. наличие скрытых контактов и неформальных деловых связей

В. наличие совместной или перекрестной собственности

Г. количество сделок с одними и теми же партнерами в течение определенного периода

Вопрос 8. Устойчивость деловой сети измеряется

1. Количеством структурных пустот
2. Длительностью деловых контактов
3. Соотношением количества переговоров и реального числа сделок в сети

Вопрос 9. Вычеркните лишнее (одна позиция). Социологический взгляд на рынок включает следующие положения:

1. экономическое действие – это социальное действие
2. экономическое действие укореняется в конвенциях и институтах
3. экономикам свойственна внутренняя организация (индивидуализм, корпоративность, клановость и т.п.)
4. для достижения экономической эффективности необходимо, чтобы предприятия были автономны
5. экономическая организация способна выступать источником экономических преимуществ

Вопрос 10. Какая черта не являлась присущей для советской экономики (один ответ)

1. декларативность
2. директивность
3. идеологическая лояльность

4. слабая правовая защищенность субъекта экономики
5. хроническая дезорганизованность

Вопрос 11. Какая из перечисленных ценностей и норм не является присущей для рыночной экономики (один ответ):

1. «мозаичность» мировоззрения
2. неравенство как ценность и проявление свободы личности
3. одномерность социальных ожиданий и ролей
4. плюрализм идеологических ценностей и норм
5. приоритет индивидуальных ценностей, эгоизм
6. ценность собственности и имущественного положения

Вопрос 12. Социальная рыночная экономика – это экономика, где под давлением государства приоритет при прочих равных условиях отдается не экономической эффективности, а социальной защите и социальной справедливости ради:

1. Роста уровня жизни населения
2. Социального спокойствия общества
3. Заботы о благополучии человека

Вопрос 13. Установите соответствие между понятием и его определением

1. Социальная защита
2. Система социальных гарантий
3. Социальная помощь

А. Меры, предполагающие предоставление социально значимых благ и услуг всем гражданам без учета их трудового вклада и проверки нуждаемости

Б. Система мер правового, социально-экономического и организационного характера, гарантируемая и реализуемая государством для обеспечения человеку достойной жизни

В. Система мер, заключающаяся в предоставлении государством и некоммерческими организациями благ и услуг социально уязвимым группам граждан на основе проверки нуждаемости

Задача № 1

Определить выполнение плана по производительности труда на предприятии в условно-натуральном измерении по данным, приведенным в таблице 1. Коэффициенты перевода в условные изделия определить по плановой трудоемкости, приняв за единицу “изделие А”.

Таблица 1

Наименование изделий	Объем производства, тыс. шт.		Затраты труда, тыс. чел.-час.	
	План	Факт	План	Факт
Изделие А	100	115	200	210
Изделие В	400	350	840	725
Изделие С	300	400	900	1155

Задача № 2

За счет обновления оборудования выработка продукции на одного рабочего повысится в планируемом периоде с 239 до 262 тысяч рублей в год. Объем выпущенной продукции составит в планируемом периоде 478 млн. руб. Сколько составит рост производительности труда и экономия рабочей силы?

Задача № 3

В планируемом периоде предполагается увеличить объем выпускаемой продукции на 12%, производительность труда – на 8%, среднюю заработную плату – на 4 %. Рассчитайте плановый фонд заработной платы, если в базисном периоде объем продукции составлял 200 млн. руб., а фонд заработной платы – 50 млн. руб.

Задача № 4

В плане предприятия предусматривается рост производительности труда по следующим группам факторов (в %), приведенное в таблице 2:

Таблица 2.

1.	Оптимизация структуры управления	2 %
2.	Техническое совершенствование производства	4,5 %
3.	Использование материалов с заранее заданными свойствами	0,8 %
4.	Повышение квалификации работников	1 %
5.	Улучшение организации труда	2 %

Сколько % составит рост производительности труда? Как повысится средняя заработная плата? Рассчитайте индекс затрат заработной платы на единицу продукции

Задача № 1

В связи с увеличением объема производства на промышленном предприятии необходимо рассчитать дополнительную потребность в рабочих-сдельщиках. Для этого необходимо определить полезный фонд рабочего времени на одного рабочего.

1. Составить по таблице 3 баланс рабочего времени на одного рабочего на год при 40-часовой рабочей неделе, рассчитав те показатели, вместо которых поставлены вопросы.
2. Проанализировать использование рабочего времени в отчетном году по структуре фонда рабочего времени.

Таблица 3. Баланс рабочего времени одного рабочего в год (при 40-часовой рабочей неделе)

№ п/п	Показатели	В отчетном году		Фактическое выполнение в отчетном году в %
		По плану	По факту	
1	2	3	4	$5 = (гр.4/3)100$
1.	Календарный фонд времени, дни	365	365	100,0
2.	Количество нерабочих дней (выходные и праздничные)	115	115	
3.	Номинальный фонд рабочего времени, дни (стр.1 – стр.2)	?	?	?
4.	Неявки на работу, дни – всего	?	?	?
	В том числе:			
	Очередные и дополнительные отпуска	22,2	23,5	?
	Учебные отпуска	1,5	1,2	?
	Отпуска по беременности и родам	0,9	0,8	?
	Неявки по болезни	8,8	9,0	?
	Выполнение государственных и общественных обязанностей	1,2	1,2	?
	Неявки с разрешения администрации	1,2	1,0	?
	Целосменные простои по отчету	-	0,5	-
	Прогулы	-	0,2	-
5.	Полезный фонд рабочего времени, дни (стр.3 – стр.4)	?	?	?
6.	Номинальная (установленная) продолжительность рабочего дня, ч	7,7	7,7	100,0
7.	Потери времени в связи с сокращением длительности рабочего дня, ч – всего	?	?	?
	В том числе			
	Перерывы для кормящих матерей	0,01	0,01	?
	Внутрисменные простои (по отчету)	-	0,02	-
8.	Средняя продолжительность рабочего дня, ч (стр.6 -стр.7)	?	?	?
9.	Полезный (эффективный) фонд рабочего, ч (стр.8 * стр.5)	?	?	?

Задача № 2

На основе имеющихся данных необходимо рассчитать численность производственного персонала по методу трудоемкости

Таблица 4.

Показатели	Вид работы 1	Вид работы 2
Производственная программа, шт.		
Изделие А		2000
Изделие В		1000
Изделие С		1200
Трудоемкость изделия, ч		
Изделие А	1,8	0,5
Изделие В	1,5	0,4

Показатели	Вид работы 1	Вид работы 2
Изделие С	2,0	0,8
Время для изменения остатка незавершенного производства, ч		
Изделие А	300	170
Изделие В	180	50
Изделие С	200	90
Планируемый процент выполнения норм, %	105	104
Полезный фонд времени одного работника, ч	1680	

Формулы, применяемые в задаче:

$$Ч_{п} = T_{пр}/T_{пф}$$

$T_{пф}$ – полезный фонд времени одного работника

$T_{пр}$ – время, необходимое для выполнения производственной программы

$$T_{пр} = \sum_{i=1}^n (N_i T_i + T_{н.п.i}) / K_{вн},$$

здесь, n - количество номенклатурных позиций изделий в производственной программе;

N_i - Количество изделий i -й номенклатурной позиции;

T_i – трудоемкость процесса изготовления изделия i -й номенклатурной позиции;

$T_{н.п.i}$ – время, необходимое для изменения величины незавершенного производства в соответствии с производственным циклом изделий i -й номенклатурной позиции;

$K_{вн}$ – коэффициент выполнения норм времени.

Задача № 3

Рассчитать численность персоналом по нормам обслуживания. Количество агрегатов – 12. Режим работы агрегатов – двухсменный. В 1-ю смену работает 12 агрегатов, во 2-ю – 9. Полезный фонд времени одного работника за смену – 7 ч. Время на дополнительные операции по обслуживанию агрегата – 1 час. Коэффициент пересчета явочной численности в списочную – 1,12.

Таблица 5.

Виды работ по обслуживанию агрегата	Время выполнения операции, мин.	Количество операций за смену
Загрузка агрегата	2	30
Контроль рабочего процесса	6	90
Выгрузка агрегата	3	30

Формулы, применяемые в решении задачи:

$$N_{об} = T_{пол} / \sum_{i=1}^n t_i n_i + T_d$$

$N_{об}$ - норма обслуживания

$T_{пол}$ - полезный фонд времени одного работника за смену

n - количество видов организационно-управленческих работ, определяющих загрузку подразделения

t_i - время, необходимое для выполнения одной операции в рамках i -го вида работ

n_i количество операций по i -му виду работ за установленный период (за день или смену)

T_d - время выполнения дополнительных работ по обслуживанию агрегата, не включаемых в t_i

$$K_{загр} = N_{общ} / N_{max}$$

$K_{\text{загр}}$ – коэффициент загрузки

$N_{\text{общ}}$ - общее суммарное количество работающих агрегатов за определенный период, включая все смены работы

N_{max} - количество работающих агрегатов за тот же период в наиболее загруженную смену

$$Ч_{\text{п}} = [(Ч_{\text{агр}} K_{\text{загр}}) / N_{\text{общ}}] K_{\text{п}}$$

$Ч_{\text{п}}$ – численность персонала

$Ч_{\text{агр}}$ - число агрегатов

$K_{\text{п}}$ - коэффициент пересчета явочной численности в списочную