

Документ подписан простой электронной подписью  
Информация о владельце:  
ФИО: Смирнов Сергей Николаевич  
Должность: врио ректора  
Дата подписания: 29.09.2022 11:05:07  
Уникальный программный ключ:  
69e375c64f7e975d4e8830e7b4fcc2ad1bf35f08

Министерство науки и высшего образования Российской Федерации

ФГБОУ ВО «Тверской государственный университет»



Утверждаю:

Руководитель ООП:

Чегринцова С.В.

30.08.2021 г.

Рабочая программа дисциплины (с аннотацией)

Экономика и социология труда

Направление подготовки  
38.03.03 Управление персоналом

Профиль подготовки  
Управление трудовой деятельностью в организации

Для студентов 3 курса очной формы обучения  
4 курса заочной формы обучения

Составитель: ст.преподаватель Боева О.С.

Тверь, 2021

## **I. Аннотация**

### **1. Наименование дисциплины (или модуля) в соответствии с учебным планом** Экономика и социология труда

### **2. Цель и задачи дисциплины (или модуля)**

Целью освоения дисциплины является: формирование у обучающихся теоретико-практической подготовки в сфере организации и развития трудового потенциала человека, исследование, анализ и оценка процессов формирования и рационального использования трудовых ресурсов в различных организациях.

Задачами освоения дисциплины являются:

- изучение основных моделей, механизмов, инструментов организации и развития социально-экономических процессов в сфере труда;
- исследование факторов и резервов повышения эффективности использования трудового потенциала в различных социально-экономических системах;
- выявление и совершенствование взаимосвязей социальных и экономических процессов в сфере труда в условиях рыночных отношений.

### **3. Место дисциплины (или модуля) в структуре ООП**

Дисциплина «Экономика и социология труда» относится к базовой части учебного плана Модуль 3. Дисциплины по основному виду профессиональной деятельности "Организационно-управленческая и экономическая деятельность" по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом профиль «Управление трудовой деятельностью в организации».

В содержательно-методическом плане данная дисциплина связана с дисциплинами: Теория организации, Социология, Экономика организации, Стратегический менеджмент и др.

### **4. Объем дисциплины (или модуля):**

5 зачетных единиц, 180 академических час., в том числе контактная работа: лекции 36 час., практические занятия 36 час., самостоятельная работа: 54 час, контроль 54 час.

**5. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине (или модулю), соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы**

Планируемые результаты освоения образовательной программы (формируемые компетенции)	Планируемые результаты обучения по дисциплине (или модулю)
<p><b>ПК-14</b> - 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 умение применять их на практике</p>	<p><b>Начальный уровень</b>  <b>Владеть:</b>                      - методами идентификации, расчета и анализа основных экономических показателей деятельности организации и показателей по труду</p>
	<p><b>Уметь:</b>                      - идентифицировать основные экономические показатели деятельности организации и показатели по труду;                      - рассчитывать и анализировать основные экономические показатели организации, в т.ч. показатели по труду</p>
	<p><b>Знать:</b>                      - основные экономические показатели деятельности организации;                      - основные показатели по труду;                      - методы анализа экономических показателей</p>
<p><b>ПК-18</b> - владение методами оценки и прогнозирования профессиональных рисков, методами анализа травматизма и профессиональных заболеваний, знание основ оценки социально-экономической эффективности разработанных мероприятий по охране труда и здоровья персонала и умением применять их на практике</p>	<p><b>Начальный уровень</b>  <b>Владеть:</b>                      - способами выявления и идентификации профессиональных рисков, причин травматизма, профзаболеваний;                      - алгоритмом разработки мероприятий по охране труда и здоровья работников в организации</p>
	<p><b>Уметь:</b>                      - идентифицировать и выявлять профессиональные риски;                      - определять причины травматизма и профессиональных заболеваний;                      - разрабатывать мероприятия по охране труда и здоровья работников</p>
	<p><b>Знать:</b>                      - виды профессиональных рисков;                      - причины травматизма и профессиональных заболеваний в организации;                      - мероприятия по охране труда и здоровья персонала</p>
	<p><b>Промежуточный уровень</b>  <b>Владеть:</b>                      - методами оценки и прогнозирования профессиональных рисков;                      - методами анализа травматизма и профессиональных заболеваний;                      - методами оценки социально-экономической эффективности мероприятий по охране труда</p>
<p><b>Уметь:</b>                      - оценивать и прогнозировать профессиональные риски;                      - анализировать причины травматизма и профессиональных</p>	

	заболеваний; - рассчитывать социально-экономическую эффективность мероприятий по охране труда
	<b>Знать:</b> - методы оценки и прогнозирования различных видов профессиональных рисков; - методы анализа травматизма и профзаболеваний; - методы оценки социально-экономической эффективности мероприятий по охране труда и здоровья персонала
<b>ПК-26 - знание основ проведения аудита и контроллинга персонала и умение применять их на практике, владение важнейшими методами экономического и статистического анализа трудовых показателей, методами бюджетирования затрат на персонал</b>	<b>Начальный уровень</b> <b>Владеть:</b> - важнейшими методами экономического и статистического анализа трудовых показателей, - технологиями проведения аудита персонала
	<b>Уметь:</b> - проводить аудит персонала; - анализировать основные трудовые показатели
	<b>Промежуточный уровень</b> <b>Знать:</b> - процедуры и принципы проведения аудита и контроллинга персонала; - совокупность трудовых показателей и методы их оценки;
	<b>Владеть:</b> - методами бюджетирования затрат на персонал
	<b>Уметь:</b> - составлять бюджет затрат на персонал <b>Знать:</b> - принципы и способы бюджетирования затрат на персонал; - структуру бюджета на персонал

**6. Форма промежуточной аттестации – экзамен.**

**7. Язык преподавания русский.**

**II. Содержание дисциплины (или модуля), структурированное по темам (разделам) с указанием отведенного на них количества академических часов и видов учебных занятий**

**1. Для студентов очной формы обучения**

Учебная программа – наименование разделов и тем	Всего (час.)	Контактная работа (час.)		Самостоятельная работа (час.)
		Лекции	Практические (лабораторные) работы	
Введение	7	2	2	3
Раздел 1. Теоретико-методологические и практические основы дисциплины «Экономика и социология труда» Тема 1.1 Базовые положения дисциплины «Экономика и социология труда» в современных социально-экономических условиях	9	3	3	3
Тема 1.2 Качество жизни, потребности и потенциал человека	8	3	2	3
Раздел 2. Экономические основы труда Тема 2.1 Исследование затрат рабочего времени, планирование и нормирование труда	9	3	3	3
Тема 2.2 Формирование доходов работников организации	8	2	3	3
Тема 2.3 Эффективность и рентабельность труда	10	3	3	4
Тема 2.4 Анализ трудовых показателей	10	3	3	4
Тема 2.5 Анализ и оценка затрат на использование трудовых ресурсов	10	2	3	5
Раздел 3. Социология трудовой деятельности Тема 3.1 Особенности социологии труда	11	3	2	6
Тема 3.2 Социология трудовой организации	11	3	3	5
Тема 3.3 Социология профессий	11	3	3	5
Раздел 4. Организационно-экономические основы управления персоналом организации Тема 4.1 Социально-трудовые отношения и их регулирование	11	3	3	5
Тема 4.2 Роль менеджмента качества в управлении персоналом организации	11	3	3	5
<b>Контроль</b>	<b>54</b>			
<b>ИТОГО</b>	<b>180</b>	<b>36</b>	<b>36</b>	<b>54</b>

## 2. Для студентов заочной формы обучения

Учебная программа – наименование разделов и тем	Всего (час.)	Контактная работа (час.)		Самостоятельная работа (час.)
		Лекции	Практические (лабораторные) работы	
Введение	15	1	1	13
Раздел 1. Теоретико-методологические и практические основы дисциплины «Экономика и социология труда» Тема 1.1 Базовые положения дисциплины «Экономика и социология труда» в современных социально-экономических условиях	15	1	1	13
Тема 1.2 Качество жизни, потребности и потенциал человека	15	1	1	13
Раздел 2. Экономические основы труда Тема 2.1 Исследование затрат рабочего времени, планирование и нормирование труда	14	0,5	0,5	13
Тема 2.2 Формирование доходов работников организации	14	0,5	0,5	13
Тема 2.3 Эффективность и рентабельность труда	13	0,5	0,5	12
Тема 2.4 Анализ трудовых показателей	13	0,5	0,5	12
Тема 2.5 Анализ и оценка затрат на использование трудовых ресурсов	14	0,5	0,5	13
Раздел 3. Социология трудовой деятельности Тема 3.1 Особенности социологии труда	14	0,5	0,5	13
Тема 3.2 Социология трудовой организации	11	0,5	0,5	10
Тема 3.3 Социология профессий	11	0,5	0,5	10
Раздел 4. Организационно-экономические основы управления персоналом организации Тема 4.1 Социально-трудовые отношения и их регулирование	11	0,5	0,5	10
Тема 4.2 Роль менеджмента качества в управлении персоналом организации	11	0,5	0,5	10
<b>Контроль</b>	<b>9</b>			
<b>ИТОГО</b>	<b>180</b>	<b>8</b>	<b>8</b>	<b>155</b>

## Учебная программа дисциплины

### Введение

Характеристика организационно-экономических и социальных условий основ трудовой деятельности.

**Раздел 1. Теоретико-методологические и практические основы дисциплины «Экономика и социология труда»**

**Тема 1.1 Базовые положения дисциплины «Экономика и социология труда» в современных социально-экономических условиях**

Система экономических наук. Основные блоки экономических дисциплин, входящих в систему экономических наук: общие экономические дисциплины; функциональные экономические дисциплины; специальные экономические дисциплины; информационно-аналитические экономические дисциплины; исторические экономические дисциплины. Характеристика системы наук о труде и трудовых ресурсах. Характеристика экономической ситуации и состояния регионального рынка труда.

Предмет, цель и задачи дисциплины «Экономика и социология труда». Взаимосвязи наук о труде и трудовых ресурсах с другими курсами и дисциплинами.

Базовые понятия дисциплины «Экономика и социология труда»: потребность, благо, ресурсы, эффективность, норма, качество жизни, социально-экономическая система, рынок, организация, собственность, труд, капитал, доход и др.

Факторы, влияющие на экономику и социологию труда.

Труд как процесс и как экономический ресурс. Характеристика труда как процесса и особенности формирования понятийного аппарата в данной области. Классификация трудовых процессов. Труд как экономический ресурс. Классификация экономических ресурсов.

Исторические аспекты развития труда. Основные теории и школы в сфере труда и занятости населения.

Общественные формы труда. Структура и функции общественного труда. Виды труда. Содержание индивидуального труда.

Методы экономики и социологии труда. Методы анализа. Методы прогнозирования. Методы планирования. Методы экономического обоснования.

**Тема 1.2 Качество жизни, потребности и потенциал человека**

Структура модели человека в современных социально-экономических системах: ценности и цели; потребности; потенциал; мотивы деятельности.

Понятие качества жизни. Эволюция представлений о показателях качества жизни. Индекс развития человеческого потенциала (ИРЧП).

Потребности человека. Модель структуры потребностей: потребности существования; потребности достижения целей жизни. Принципы общей теории потребностей. Динамика потребностей: психологический, синергетический и маржиналистский аспекты. Закон повышения потребностей человека. Методы выявления потребностей персонала организации.

Потенциал человека. Основные компоненты трудового потенциала. Особенности трудового потенциала общества, организации, работника. Основные понятия: рабочая сила; трудовые ресурсы; человеческие ресурсы, персонал организации. Структура формирования трудовых ресурсов. Воспроизводство трудовых ресурсов. Категории персонала организации. Уровни менеджмента организации. Показатели оценки состояния, наличия и движения персонала организации.

## **Раздел 2. Экономические основы труда**

### **Тема 2.1 Исследование затрат рабочего времени, планирование и нормирование труда**

Классификация затрат рабочего времени. Классификация методов изучения затрат рабочего времени. Основные методы исследования затрат рабочего времени по способу наблюдения: метод непосредственных замеров, метод моментных наблюдений. Основные методы изучения затрат рабочего времени по цели исследования: хронометраж, фотография рабочего дня.

Нормирование труда как процесс установления величины затрат труда на выполнение работы при соблюдении наиболее рациональных организационно-экономических и технических условий производства. Нормы труда. Нормативы труда. Функции норм труда. Классификация норм и нормативов труда.

Планирование потребности в персонале организации. Методы определения потребности в персонале организации. Бюджет затрат на наем персонала. Бюджет затрат на высвобождение персонала. Бюджет затрат на обучение и развитие персонала.

### **Тема 2.2 Формирование доходов работников организации**

Принципы формирования доходов работников организации в условиях рынка. Структура формирования личных доходов граждан в российских условиях. Типовая структура доходов работника организации и характеристика основных элементов. Матрица структуры доходов персонала организации.

Факторы, влияющие на уровень оплаты труда.

Формы и системы оплаты труда. Тарифная система оплаты труда. Повременная форма оплаты труда. Сдельная форма оплаты труда. Бестарифная система оплаты труда. Системы оплаты труда, основанные на зависимости заработной платы работника от конечных результатов работы организации.

### **Тема 2.3 Эффективность и рентабельность труда**

Основные компоненты трудовой деятельности человека. Современная концепция эффективности труда. Продуктивность труда.

Производительность труда. Методы измерения производительности труда. Система обобщающих, частных и вспомогательных показателей измерения производительности труда. Рентабельность труда. Факторы, влияющие на уровень производительности труда. Резервы роста производительности труда. Понятие трудоемкости и ее структура.



## **Тема 2.4 Анализ трудовых показателей**

Задачи и источники анализа трудовых ресурсов. Анализ численности работников организации.

Структура персонала организации: статистическая, аналитическая. Анализ структуры работников организации: профессиональной структуры; квалификационной структуры; половозрастной структуры; структуры по стажу; структуры по уровню образования.

Анализ производительности труда. Анализ фонда оплаты труда. Оценка конкурентоспособности персонала

## **Тема 2.5 Анализ и оценка затрат на использование трудовых ресурсов**

Классификация затрат организации на использование трудовых ресурсов. Прямые и косвенные затраты на использование трудовых ресурсов. Классификация затрат на использование трудовых ресурсов по методике Международной конференции статистиков по труду. Особенности формирования затрат на использование трудовых ресурсов в России. Общие и удельные затраты на использование трудовых ресурсов.

Единовременные и текущие затраты на развитие трудовых ресурсов организации. Методы определения эффективности затрат на развитие трудовых ресурсов. Управление затратами, связанными с использованием трудовых ресурсов.

## **Раздел 3. Социология трудовой деятельности**

### **Тема 3.1 Особенности социологии труда**

Трудовая деятельность как объект и предмет социологической науки и практики. Социальные функции труда.

Виды социологического знания о труде. Основные категории социологии труда.

### **Тема 3.2 Социология трудовой организации**

Трудовая организация как сложная социально-экономическая система. Виды, цели, функции и структура трудовых коллективов. Формирование и развитие трудового коллектива.

Морально-психологический климат трудовой организации.

Принципы формирования и развития трудового коллектива, ориентированного на конкурентоспособность. Морально-психологические аспекты создания трудоспособного коллектива.

### **Тема 3.3 Социология профессий**

Понятие профессии и ее элементы. Процесс профессионализации труда. Профессиональные группы.

Ограничения на профессию и дискриминация на рынке труда.

## **Раздел 4. Организационно-экономические основы управления персоналом организации**

### **Тема 4.1 Социально-трудовые отношения и их регулирование**

Сущность, типы и объекты социально-трудовых отношений. Развитие социально-трудовых отношений. Социальное партнерство.

Разрешение коллективных трудовых споров. Система регулирования социально-трудовых отношений.

### **Тема 4.2 Роль менеджмента качества в управлении персоналом организации**

Особенности применения процессного подхода к организации трудовых процессов. Цели СМК в области качества труда.

Управление персоналом и внедрение СМК. Основные направления деятельности кадровых подразделений в условиях внедрения СМК. Стандарты организации по регламентации трудовой деятельности в рамках СМК.

Аудит персонала организации. Мероприятия по совершенствованию управления персоналом организации. Результаты совершенствования системы и технологии управления персоналом организации.

## **III. Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине (или модулю)**

### **Методические указания по проведению практических занятий**

Цель практических занятий – углубление и закрепление теоретических знаний, полученных в ходе изучения дисциплин учебного плана.

На практическом занятии преподаватель излагает материал согласно сформированным темам, выбирает форму его проведения, обучающиеся получают задание от преподавателя, выполняют его. Преподаватель проводит проверку правильности его выполнения. Следует отметить, что студенты должны быть готовы ответить на вопросы преподавателя или студентов, которые связаны с темой задания.

Перед проведением практического занятия должен быть подготовлен необходимый материал или выбран объект, которым обучающиеся будут оперировать, используя полученную теоретическую базу.

Практические занятия по курсу дисциплины помогут обучающимся приобрести навыки применения полученных знаний в практической деятельности, а также навыки выработки своих собственных суждений и осуществления определенных конкретных действий.

В случае необходимости обучающийся может получить консультацию по выполнению задания у преподавателя или в порядке взаимного консультирования студентов. После окончания выполнения задания студент должен довести полученный результат до преподавателя, при необходимости оформить его в установленном порядке, и получить оценку в рамках рейтинговой системы оценки знаний. В случае, если выполнение задания вызвало определенные затруднения, и не

было выполнено в аудиторное время, студент имеет право получить разрешение у преподавателя на его доработку в домашних условиях.

### Содержание практических занятий (ПЗ)

Раздел дисциплины (модуля)		Тематическое содержание ПЗ	Формы текущего контроля
№ п.п.	Наименование		
Тема 1	Базовые положения дисциплины «Экономика и социология труда» в современных социально-экономических условиях	<p>Решение ситуационных задач по анализу показателей деятельности организации в сфере организации труда.</p> <p>Установление взаимосвязи основных понятий, применяемых в ЭСТ в виде схемы.</p> <p>Дать характеристику системы организации труда в условиях рыночных и нерыночных систем, сделав акцент на взаимосвязи экономических, экологических, демографических, правовых аспектов. Составить сравнительную таблицу.</p> <p>Составить таблицу по характеристике этапов развития труда.</p>	<p>Решение задач</p> <p>Схема</p> <p>таблица</p>
Тема 2	Качество жизни, потребности и потенциал человека	<p>Расчет индекса развития человеческого потенциала (ИРЧП).</p> <p>Подготовка презентации по ИРЧП и индексу счастья, определив место России в мировом сообществе.</p> <p>Расчет индекса ожидаемой продолжительности жизни в различных странах.</p> <p>Анализ соотношений базовых уровней удовлетворения потребностей существования для работников организации.</p> <p>Ранжирование важности потребности достижения целей жизни для ученых, монахов, бизнесменов, политиков, писателей.</p> <p>Методика оценки качества персонала по компонентам трудового потенциала человека.</p>	<p>Решение задач</p> <p>Презентации</p> <p>Таблицы</p>
Тема 3	Исследование затрат рабочего времени, планирование и нормирование труда	<p>Регламентация затрат рабочего времени по Трудовому кодексу РФ.</p> <p>Расчеты затрат рабочего времени на основании данных документа «Наблюдательный лист индивидуальной фотографии рабочего дня».</p> <p>Расчеты затрат рабочего времени на основании данных документа «Наблюдательный лист хронометража»</p>	<p>Таблица</p> <p>Решение ситуационных задач</p>
Тема 4	Формирование доходов работ-	<p>Исследование взаимосвязи стратегии фирмы и системы управления человеческими</p>	<p>Конспект</p>

	ников организации	ресурсами. Сравнительная характеристика систем оплаты труда. Решение задач по оплате труда в организации.	Таблица Решение задач
Тема 5	Эффективность и рентабельность труда	Решение задач по вопросам определения и повышения производительности труда. Решение типовых кейсов по повышению эффективности труда. Определение коэффициентов сменяемости, текучести и стабильности персонала организации.	Решение задач Решение кейсов
Тема 6	Анализ трудовых показателей	Анализ затрат живого труда в общих издержках организации. Анализ затрат на оплату труда. Анализ трудоемкости продукции. Анализ производительности труда. Формирование системы показателей оценки использования персонала организации.	Решение заданий Таблица системы показателей
Тема 7	Анализ и оценка затрат на использование трудовых ресурсов	Практическая оценка экономического ущерба от текучести кадров на промышленном предприятии. Оптимизация затрат на производственный персонал. Оценка инвестиций в персонал организации. Определение затрат на замещение работника организации.	Решение ситуационных заданий
Тема 8	Особенности социологии труда	Систематизация принципов трудовой деятельности. Выделение социальных функций труда в практической деятельности организации. Формирование глоссария по основным понятиям социологии труда.	Таблица Таблица Глоссарий
Тема 9	Социология трудовой организации	Типология трудовых организаций Характеристика этапов формирования трудового коллектива.	Таблица Схема
Тема 10	Социология профессий	Установление субъективных и объективных оснований профессий. Дифференциация понятий: специальность, специализация, профессия. Структура профессиограммы.	Таблицы Конспект
Тема 11	Социально-трудовые отношения и их регулирование	Современные методы исследования конъюнктуры рынка труда. Составление схемы классификации рынков труда. Механизм взаимодействия спроса и предложения на рынке труда. Систематизация элементов социально-трудовых отношений. Характеристика основных типов социально-трудовых отношений.	Таблицы Схемы

Тема 12	Роль менеджмента качества в управлении персоналом организации	Исследование моделей, на основе которых формируется система менеджмента качества организации (СМК). Показатели эффективности управления персоналом организации в рамках функционирования СМК.	Таблицы
---------	---	--	---------

Методические указания для обучающихся в данном разделе раскрывают рекомендуемый режим и характер различных видов учебной работы по:

- изучению теоретических положений по дисциплине;
- выполнению рефератов;
- подготовки презентаций;
- составлению кроссвордов;
- решению ситуаций и заданий;
- выполнению эссе;
- подготовки к выступлениям и устным ответам;
- организации самостоятельной работы обучающихся;
- использованию информационных технологий и др.

*Виды самостоятельной работы обучающихся:*

1/ работа обучающихся, выполняемая по заданию и при методическом руководстве преподавателя, но без его непосредственного участия вне аудиторных занятий;

2/ индивидуальная и коллективная деятельность, направленная на усвоение теоретического материала, формирование и развитие различных умений и навыков в рамках учебных занятий и вне расписания;

3/ деятельность обучающихся, разделяющаяся на обязательную (подготовка к учебным занятиям) и дополнительную (самообразование), которая организуется в соответствии с их личными запросами и интересами, не контролируется и не направляется извне.

*Характер самостоятельной работы студентов*

1/ репродуктивный – самостоятельное прочтение, конспектирование учебной литературы и др.;

2/ познавательно-поисковый – подготовка презентаций, выступлений, выполнение различных видов работ в рамках учебного плана;

3/ творческий – подготовка эссе, выполнение творческих заданий, подготовка выпускной квалификационной работы и др.

*Методические рекомендации преподавателю по организации самостоятельной работы обучающихся*

Преподавателю необходимо:

- овладеть технологией диагностики умений и навыков самостоятельной работы обучающихся в целях соблюдения преемственности в их совершенствовании;
- продумать процесс поэтапного усложнения заданий для самостоятельной работы обучающихся;

- обеспечить самостоятельную работу обучающихся учебно-методическими материалами, отвечающими современным требованиям управления указанным видом деятельности;
- разработать систему контрольно-измерительных материалов, призванных выявить уровень знаний.

*Формы организации внеаудиторной самостоятельной работы обучающихся*

Внеаудиторная самостоятельная работа обучающихся может быть связана как с углублением понимания вопросов, изученных на учебных занятиях, так и изучением тем, не освещенных в ходе аудиторных занятий.

*1-й уровень сложности (для обучающихся 1 курса):*

- составление простого и развернутого плана выступления;
- составление словаря терминов, понятий и определений;
- выделение главных положений (тезисов) и соединение их логическими связями;
- написание репродуктивного реферата;
- постановка вопросов к тексту;
- ответы на вопросы к тексту и др.

*2-й уровень сложности (для обучающихся 2 курса):*

- составление конспекта в виде таблицы, рисунка;
- написание аналитических рефератов по одному или нескольким источникам информации в рамках одной темы;
- решение задач, анализ проблемных ситуаций, решение кейсов.
- выполнение эссе; разработка проекта; интервью; электронная презентация и др.

Современные педагогические подходы ориентируют преподавателя на сокращение удельного веса фронтальных заданий и комбинирование коллективных, парных, групповых (3-5 чел.) и индивидуальных форм организации студентов для выполнения самостоятельных заданий.

При планировании самостоятельной работы обучающихся необходимо учитывать трудозатраты на выполнение отдельных заданий для избежание физических перегрузок обучающихся.

**Методика расчета трудозатрат студентов по выполнению самостоятельной работы обучающихся**

Форма выполнения задания	Трудозатраты в расчете час/лист А4		
	Уровень сложности задания		
	1	2	3
Конспект	0,2	0,3	0,4
Аналитический реферат, доклад	1	1,5	2
Разработка презентации	1	2	4
Эссе, решение проблемных ситуаций, кейсов	1	1,5	2
Разработка проекта	2	2	4
Составление кроссворда	2	2	4

*Методические рекомендации по выполнению творческих работ (эссе)*

Эссе – самостоятельная, авторская письменная работа обучающихся, выражающая индивидуальные впечатления и соображения по конкретному поводу или вопросу. Цель эссе состоит в развитии навыков самостоятельного творческого мышления и письменного изложения собственных мыслей.

Цель эссе - развитие навыков самостоятельного творческого мышления и письменного изложения собственных мыслей.

*Требования, предъявляемые к эссе*

Объем эссе не должен превышать 1–2 страниц. Эссе должно содержать четкое и краткое изложение сути поставленной проблемы, включать самостоятельно проведенный анализ этой проблемы с использованием концепций и аналитического инструментария, рассматриваемого в рамках дисциплины, выводы, обобщающие авторскую позицию по поставленной проблеме.

Особенности эссе:

- наличие конкретной темы или вопроса;
- личностный характер восприятия проблемы и её осмысления;
- небольшой объём;
- внутреннее смысловое единство.

Структура эссе определяется предъявляемыми к нему требованиями:

- мысли автора эссе по проблеме излагаются в форме кратких тезисов;
- мысль должна быть подкреплена доказательствами.

Вступление – суть и обоснование выбора темы, важно правильно сформулировать вопрос, на который необходимо найти ответ.

Основная часть - ответ на поставленный вопрос. Раздел содержит: тезис, доказательство, иллюстрации, являющийся частично ответом на поставленный вопрос.

Заключение, в котором резюмируются главные идеи основной части, подводящие к предполагаемому ответу на вопрос или заявленной точке зрения, делаются выводы.

Оригинальность текста 50%.

*Методические указания по выполнению рефератов*

Реферат является одной из форм самостоятельной зачетной работы студентов. Реферат является научной работой, поскольку содержит в себе элементы научного исследования. Структура реферата:

- титульный лист;
- содержание;
- введение;
- основная часть;
- заключение;
- библиографический список;
- приложения.

Каждая структурная часть реферата начинается с новой страницы. Общий объем реферата не должен превышать 20 страниц.

Титульный лист реферата включается в общую нумерацию, но номер страницы на нем не проставляется.

Содержание включает порядковые номера, наименование разделов и подразделов с указанием номеров начальных страниц. Введению, заключению, библиографическому списку порядковые номера не присваиваются.

Содержание размещают с новой страницы после титульного листа. Слово «содержание» располагается посередине страницы с прописной буквы или прописными буквами, выделяется «жирным шрифтом». Содержание является второй страницей реферата, номер на странице проставляется в нижней части страницы посередине.

Введение должно содержать постановку проблемы в рамках выбранной темы, содержать цель и задачи выполнения работы.

В основной части должна быть раскрыта тема. В данном разделе, как правило, разделенном на главы, необходимо раскрыть все пункты составленного плана, связно изложить накопленный и проанализированный материал. Излагается суть проблемы, различные точки зрения на нее, собственная позиция автора реферата. Важно добиться того, чтобы основная идея, выдвинутая во введении, пронизывала всю работу, а весь материал был нацелен на раскрытие главных задач. Каждый раздел основной части должен открываться определенной задачей и заканчиваться краткими выводами.

В заключении подводятся итоги, излагаются выводы, делаются обобщения (иногда с учетом различных точек зрения на изложенную проблему), отмечается то новое, что получено в результате работы над данной темой. Заключение по объему не должно превышать введение.

Библиографический список составляется и оформляется в соответствии с установленными требованиями.

В работе должны быть ссылки на источники информации. В ограниченном объеме допускается цитирование с обязательным указанием источников информации. Недопустимо использование в работе необработанных и неотредактированных текстов из Интернет-ресурсов.

Оригинальность текста 50%.

#### *Кроссворд как форма контроля*

Кроссворд – удобная форма активизации мышления студентов. В процессе подготовки кроссворда студенту необходимо тщательно прорабатывать теоретический и практический материал, обращаться не только к лекциям и учебникам, но и к дополнительной и справочной литературе. В ходе такой проработки и отбора материала студент, без сомнения, более глубоко усваивает уже полученный материал и приобретает дополнительную информацию, которая постепенно накапливается, формируя более высокий уровень знаний. В то же время нестандартная форма задания стимулирует нестандартный подход к выполнению данного задания, следовательно, активизируется не только познавательная деятельность, но и творческое начало будущих специалистов.

Целесообразно кроссворд использовать как форму рубежного или промежуточного контроля. Преимущества использования кроссвордов как формы контроля:



- повторение изученного материала с выходом на более глубокий уровень проработки;
- освоение студентами базовых понятий дисциплины;
- расширение активного словарного запаса;
- творческая и исследовательская работа;
- приобретение практических навыков правильного и точного формулирования вопросов и заданий;
- творческое отношение к заданию, способствующее развитию креативного мышления студентов, выработке ими нестандартного решения.

#### Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы студентов (СРС)

Раздел дисциплины (модуля)		Тематическое содержание раздела дисциплины (модуля)	Виды организации СРС
№ п.п.	Наименование		
Тема 1	Введение	Характеристика организационно-экономических и социальных условий основ трудовой деятельности.	Конспектирование, составление тестов
Тема 2	Базовые положения дисциплины «Экономика и социология труда» в современных социально-экономических условиях	<p>Система экономических наук. Основные блоки экономических дисциплин, входящих в систему экономических наук: общие экономические дисциплины; функциональные экономические дисциплины; специальные экономические дисциплины; информационно-аналитические экономические дисциплины; исторические экономические дисциплины. Характеристика системы наук о труде и трудовых ресурсах. Характеристика экономической ситуации и состояния регионального рынка труда.</p> <p>Предмет, цель и задачи дисциплины «Экономика и социология труда». Взаимосвязи наук о труде и трудовых ресурсах с другими курсами и дисциплинами. Базовые понятия дисциплины «Экономика и социология труда»: потребность, благо, ресурсы, эффективность, норма, качество жизни, социально-экономическая система, рынок, организация, ответственность, труд, капитал, доход и др.</p> <p>Факторы, влияющие на экономику и социологию труда.</p> <p>Труд как процесс и как экономический ресурс. Характеристика труда как процесса и особенности формирования понятийного аппарата в данной области. Классификация трудовых процессов. Труд как экономический ресурс. Классификация экономических ресурсов.</p> <p>Исторические аспекты развития труда. Основные теории и школы в сфере труда и занятости населения.</p>	Конспектирование, реферат

		<p>ния. Теории занятости населения и их применение на практике (классическая и неоклассическая теории, теория К. Маркса о занятости населения, теории занятости Д. Кейнса и неокейнсианцев; теории монетаризма и неоклассического синтеза). Формирование школы «научной организации труда» Ф.Ткйлора. Вклад в развитие научных знаний в сфере труда Г.Ганта, Г.Эмерсона, Ф.Гилбрета, А.Файоля, Г.Форда. Роль в развитии экономики и социологии труда российских исследователей: П.М. Керженцев, А.К. Гастев, П.М. Есманский, Н.А. Витке и др. Общественные формы труда. Структура и функции общественного труда. Виды труда. Содержание индивидуального труда.</p> <p>Методы экономики и социологии труда. Методы анализа. Методы прогнозирования. Методы планирования. Методы экономического обоснования.</p>	
Тема 3	<p>Качество жизни, потребности и потенциал человека</p>	<p>Структура модели человека в современных социально-экономических системах: ценности и цели; потребности; потенциал; мотивы деятельности.</p> <p>Понятие качества жизни. Эволюция представлений о показателях качества жизни. Индекс развития человеческого потенциала (ИРЧП).</p> <p>Потребности человека. Модель структуры потребностей: потребности существования; потребности достижения целей жизни. Принципы общей теории потребностей. Динамика потребностей: психологический, синергетический и маржиналистский аспекты. Закон повышения потребностей человека. Методы выявления потребностей персонала организации.</p> <p>Потенциал человека. Основные компоненты трудового потенциала. Особенности трудового потенциала общества, организации, работника. Основные понятия: рабочая сила; трудовые ресурсы; человеческие ресурсы, персонал организации. Структура формирования трудовых ресурсов. Воспроизводство трудовых ресурсов. Категории персонала организации.</p> <p>Уровни менеджмента организации. Показатели оценки состояния, наличия и движения персонала организации.</p>	<p>Конспектирование, реферат</p>
Тема 4	<p>Исследование затрат рабочего времени, планирование и нормирование труда</p>	<p>Классификация затрат рабочего времени. Классификация методов изучения затрат рабочего времени.</p> <p>Основные методы исследования затрат рабочего времени по способу наблюдения: метод непосредственных замеров, метод моментных наблюдений.</p> <p>Основные методы изучения затрат рабочего времени по цели исследования: хронометраж, фотография рабочего дня.</p> <p>Нормирование труда как процесс установления величины затрат труда на выполнение работы при соблюдении наиболее рациональных организационно-экономических и технических условий производства.</p>	<p>Конспектирование, составление тестов</p>

		<p>Нормы труда. Нормативы труда. Функции норм труда. Классификация норм и нормативов труда. Планирование потребности в персонале организации. Методы определения потребности в персонале организации. Бюджет затрат на наем персонала. Бюджет затрат на высвобождение персонала. Бюджет затрат на обучение и развитие персонала.</p>	
Тема 5	Формирование доходов работников организации	<p>Принципы формирования доходов работников организации в условиях рынка. Структура формирования личных доходов граждан в российских условиях. Типовая структура доходов работника организации и характеристика основных элементов. Матрица структуры доходов персонала организации. Факторы, влияющие на уровень оплаты труда. Формы и системы оплаты труда. Тарифная система оплаты труда. Повременная форма оплаты труда. Сдельная форма оплаты труда. Бестарифная система оплаты труда. Системы оплаты труда, основанные на зависимости заработной платы работника от конечных результатов работы организации.</p>	Конспектирование
Тема 6	Эффективность и рентабельность труда	<p>Основные компоненты трудовой деятельности человека. Современная концепция эффективности труда. Продуктивность труда. Производительность труда. Методы измерения производительности труда. Система обобщающих, частных и вспомогательных показателей измерения производительности труда. Рентабельность труда. Факторы, влияющие на уровень производительности труда. Резервы роста производительности труда. Понятие трудоемкости и ее структура.</p>	Конспектирование, реферат
Тема 7	Анализ трудовых показателей	<p>Задачи и источники анализа трудовых ресурсов. Анализ численности работников организации. Структура персонала организации: статистическая, аналитическая. Анализ структуры работников организации: профессиональной структуры; квалификационной структуры; половозрастной структуры; структуры по стажу; структуры по уровню образования. Анализ производительности труда. Анализ фонда оплаты труда. Оценка конкурентоспособности персонала</p>	Конспектирование, составление тестов
Тема 8	Анализ и оценка затрат на использование трудовых ресурсов	<p>Классификация затрат организации на использование трудовых ресурсов. Прямые и косвенные затраты на использование трудовых ресурсов. Классификация затрат на использование трудовых ресурсов по методике Международной конференции статистиков по труду. Особенности формирования затрат на использование трудовых ресурсов в России. Общие и удельные затраты на использование трудовых ресурсов. Единовременные и текущие затраты на развитие трудовых ресурсов организации. Методы определе-</p>	Конспектирование

		<p>ния эффективности затрат на развитие трудовых ресурсов: срок окупаемости; чистый дисконтированный доход; индекс доходности; внутренняя норма доходности; рентабельность инвестиций.</p> <p>Управление затратами, связанными с использованием трудовых ресурсов.</p>	
Тема 9	Особенности социологии труда	<p>Трудовая деятельность как объект и предмет социологической науки и практики. Социальные функции труда.</p> <p>Виды социологического знания о труде. Основные категории социологии труда.</p>	Конспектирование
Тема 10	Социология трудовой организации	<p>Трудовая организация как сложная социально-экономическая система. Виды, цели, функции и структура трудовых коллективов. Формирование и развитие трудового коллектива.</p> <p>Морально-психологический климат трудовой организации.</p> <p>Принципы формирования и развития трудового коллектива, ориентированного на конкурентоспособность. Морально-психологические аспекты создания трудоспособного коллектива.</p>	Реферат
Тема 11	Социология профессий	<p>Понятие профессии и ее элементы. Процесс профессионализации труда. Профессиональные группы.</p> <p>Ограничения на профессию и дискриминация на рынке труда.</p>	Составление тестов
Тема 12	Социально-трудовые отношения и их регулирование	<p>Сущность, типы и объекты социально-трудовых отношений. Развитие социально-трудовых отношений.</p> <p>Социальное партнерство.</p> <p>Разрешение коллективных трудовых споров. Система регулирования социально-трудовых отношений.</p>	Реферат
Тема 13	Роль менеджмента качества в управлении персоналом организации	<p>Менеджмент качества как подсистема управления организацией. Базовые модели и стандарты формирования системы менеджмента качества (СМК) организации. Особенности применения процессного подхода к организации трудовых процессов. Цели в области качества труда.</p> <p>Управление персоналом и внедрение СМК. Основные направления деятельности кадровых подразделений в условиях внедрения СМК. Стандарты организации по регламентации трудовой деятельности в рамках СМК.</p> <p>Аудит персонала организации. Мероприятия по совершенствованию управления персоналом организации. Результаты совершенствования системы и технологии управления персоналом организации.</p>	Составление тестов

#### **IV. Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине (или модулю)**

Сформирован на основе карты компетенций, в соответствии с которой в рамках данной дисциплины формируется начальный и промежуточный уровни компетенций.

### 1. Типовые контрольные задания для проверки уровня сформированности компетенции ПК-14, ПК-18, ПК-26

Этап формирования компетенции, в котором участвует дисциплина	Типовые контрольные задания для оценки знаний, умений, навыков	Показатели и критерии оценивания компетенции, шкала оценивания
<b>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 умение применять их на практике</b>		
Начальный владеть	Выполнить <i>задания части 1 Комплексного задания 1.</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ответ полностью соответствует условиям задания и обосновано – 5 баллов.</li> <li>• Ответ в целом соответствует условиям задания, но отдельные аспекты на обоснованы – 4 балла.</li> <li>• Ответ частично соответствует условиям задания, отдельные аспекты не обоснованы или имеются несущественные ошибки – 3 балла.</li> <li>• Ответ не соответствует условиям задания, отдельные аспекты не обоснованы или имеются существенные ошибки – 0 баллов.</li> </ul>
Начальный уметь	Выполнить <i>задания части 2 Комплексного задания 1.</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ответ полностью соответствует условиям задания и обосновано – 5 баллов.</li> <li>• Ответ в целом соответствует условиям задания, но отдельные аспекты на обоснованы – 4 балла.</li> <li>• Ответ частично соответствует условиям задания, отдельные аспекты не обоснованы или имеются несущественные ошибки – 3 балла.</li> <li>• Ответ не соответствует условиям задания, отдельные аспекты не обоснованы или имеются существенные ошибки – 0 баллов.</li> </ul>
Начальный знать	Дать устный ответ на вопросы: 1. Управление затратами, связанными с использованием трудовых ресурсов. 2. Социальные функции труда. 3. Основные категории социологии труда.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Тема раскрыта с опорой на соответствующие понятия и теоретические положения – 5 баллов.</li> <li>• Аргументация на теоретическом уровне неполная, смысл ряда ключевых понятий не объяснен – 4 балла.</li> <li>• Терминологический аппарат непо-</li> </ul>

	<p>4. Трудовая организация как сложная социально-экономическая система.</p> <p>5. Виды, цели, функции и структура трудовых коллективов.</p> <p>6. Формирование и развитие трудового коллектива.</p> <p>7. Формирование и развитие трудового коллектива, ориентированного на конкурентоспособность.</p> <p>8. Понятие профессии и ее элементы. Ограничения на профессию и дискриминация на рынке труда.</p> <p>9. Социально-трудовые отношения и их регулирование Роль менеджмента качества в управлении персоналом организации.</p>	<p>средственно слабо связан с раскрываемой темой – 3 балла.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Допущены фактические и логические ошибки, свидетельствующие о непонимании</li> </ul>
<p align="center"><b>ПК-18 - владение методами оценки и прогнозирования профессиональных рисков, методами анализа травматизма и профессиональных заболеваний, знание основ оценки социально-экономической эффективности разработанных мероприятий по охране труда и здоровья персонала и умением применять их на практике</b></p>		
<p>Начальный владеть</p>	<p>Выполнить задания части 3 <i>Комплексного задания 1.</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ответ полностью соответствует условиям задания и обосновано – 5 баллов.</li> <li>• Ответ в целом соответствует условиям задания, но отдельные аспекты не обоснованы – 4 балла.</li> <li>• Ответ частично соответствует условиям задания, отдельные аспекты не обоснованы или имеются несущественные ошибки – 3 балла.</li> <li>• Ответ не соответствует условиям задания, отдельные аспекты не обоснованы или имеются существенные ошибки – 0 баллов.</li> </ul>
<p>Начальный уметь</p>	<p>Выполнить задания части 4 <i>Комплексного задания 1.</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ответ полностью соответствует условиям задания и обосновано – 5 баллов.</li> <li>• Ответ в целом соответствует условиям задания, но отдельные аспекты не обоснованы – 4 балла.</li> <li>• Ответ частично соответствует условиям задания, отдельные аспекты не обоснованы или имеются несущественные ошибки – 3 балла.</li> </ul>

		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ответ не соответствует условиям задания, отдельные аспекты не обоснованы или имеются существенные ошибки – 0 баллов.</li> </ul>
Начальный знать	<p>Дать устный ответ на вопросы:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Факторы, влияющие на экономику и социологию труда.</li> <li>2. Труд как процесс и как экономический ресурс.</li> <li>3. Понятие качества жизни.</li> <li>4. Потребности человека.</li> <li>5. Качество жизни и факторы влияния</li> <li>6. Потенциал человека. Основные компоненты трудового потенциала.</li> </ol>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Тема раскрыта с опорой на соответствующие понятия и теоретические положения – 5 баллов.</li> <li>• Аргументация на теоретическом уровне неполная, смысл ряда ключевых понятий не объяснен – 4 балла.</li> <li>• Терминологический аппарат непосредственно слабо связан с раскрываемой темой – 3 балла.</li> <li>• Допущены фактические и логические ошибки, свидетельствующие о непонимании темы – 0 баллов.</li> </ul>
Промежуточный владеть	<p>Выполнить <i>задания части 5 Комплексного задания 1.</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ответ полностью соответствует условиям задания и обосновано – 5 баллов.</li> <li>• Ответ в целом соответствует условиям задания, но отдельные аспекты не обоснованы – 4 балла.</li> <li>• Ответ частично соответствует условиям задания, отдельные аспекты не обоснованы или имеются несущественные ошибки – 3 балла.</li> <li>• Ответ не соответствует условиям задания, отдельные аспекты не обоснованы или имеются существенные ошибки – 0 баллов.</li> </ul>
Промежуточный уметь	<p>Выполнить <i>задания части 6 Комплексного задания 1.</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ответ полностью соответствует условиям задания и обосновано – 5 баллов.</li> <li>• Ответ в целом соответствует условиям задания, но отдельные аспекты не обоснованы – 4 балла.</li> <li>• Ответ частично соответствует условиям задания, отдельные аспекты не обоснованы или имеются несущественные ошибки – 3 балла.</li> <li>• Ответ не соответствует условиям задания, отдельные аспекты не обоснованы или имеются существенные ошибки – 0 баллов.</li> </ul>

<p>Промежуточный знать</p>	<p>Дать развернутый ответ на вопросы:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Особенности трудового потенциала общества, организации, работника.</li> <li>2. Основные понятия: рабочая сила; трудовые ресурсы; человеческие ресурсы, персонал организации.</li> <li>3. Структура формирования трудовых ресурсов.</li> <li>4. Воспроизводство трудовых ресурсов</li> <li>5. Индекс развития человеческого потенциала (ИРЧП)</li> <li>6. Классификация затрат рабочего времени.</li> <li>7. Классификация методов изучения затрат рабочего времени.</li> <li>8. Нормирование труда. Виды норм труда.</li> <li>9. Методы определения потребности в персонале организации.</li> <li>10. Сущность, функции и принципы заработной платы в условиях рынка.</li> <li>11. Типовая структура доходов работника организации и характеристика основных элементов.</li> <li>12. Факторы, влияющие на уровень оплаты труда.</li> <li>13. Формы и системы оплаты труда.</li> </ol>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Тема раскрыта с опорой на соответствующие понятия и теоретические положения – 5 баллов.</li> <li>• Аргументация на теоретическом уровне неполная, смысл ряда ключевых понятий не объяснен – 4 балла.</li> <li>• Терминологический аппарат непосредственно слабо связан с раскрываемой темой – 3 балла.</li> <li>• Допущены фактические и логические ошибки, свидетельствующие о непонимании темы – 0 баллов.</li> </ul>
<p><b>ПК-26 - знание основ проведения аудита и контроллинга персонала и умение применять их на практике, владение важнейшими методами экономического и статистического анализа трудовых показателей, методами бюджетирования затрат на персонал</b></p>		
<p>Начальный владеть</p>	<p>Выполнить <i>задания части 7 Комплексного задания 1.</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ответ полностью соответствует условиям задания и обосновано – 5 баллов.</li> <li>• Ответ в целом соответствует условиям задания, но отдельные аспекты не обоснованы – 4 балла.</li> <li>• Ответ частично соответствует условиям задания, отдельные аспекты не обоснованы или имеются несущественные ошибки – 3 балла.</li> <li>• Ответ не соответствует условиям задания, отдельные аспекты не обоснованы или имеются существенные ошибки – 0 баллов.</li> </ul>



Начальный уметь	Выполнить <i>задания части 8</i> <i>Комплексного задания 1.</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ответ полностью соответствует условиям задания и обосновано – 5 баллов.</li> <li>• Ответ в целом соответствует условиям задания, но отдельные аспекты на обоснованы – 4 балла.</li> <li>• Ответ частично соответствует условиям задания, отдельные аспекты не обоснованы или имеются несущественные ошибки – 3 балла.</li> <li>• Ответ не соответствует условиям задания, отдельные аспекты не обоснованы или имеются существенные ошибки – 0 баллов.</li> </ul>
Начальный знать	<p>Дать устный ответ на вопросы:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Концепция эффективности труда.</li> <li>2. Показатели эффективности труда.</li> <li>3. Производительность труда. Методы измерения производительности труда.</li> <li>4. Факторы, влияющие на уровень производительности труда.</li> <li>5. Пути повышения производительности труда.</li> </ol> <p>Рентабельность труда. Факторы, влияющие на рентабельность труда.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Тема раскрыта с опорой на соответствующие понятия и теоретические положения – 5 баллов.</li> <li>• Аргументация на теоретическом уровне неполная, смысл ряда ключевых понятий не объяснен – 4 балла.</li> <li>• Терминологический аппарат непосредственно слабо связан с раскрываемой темой – 3 балла.</li> <li>• Допущены фактические и логические ошибки, свидетельствующие о непонимании темы – 0 баллов.</li> </ul>
Промежуточный владеть	Выполнить <i>задания части 9</i> <i>Комплексного задания 1.</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ответ полностью соответствует условиям задания и обосновано – 5 баллов.</li> <li>• Ответ в целом соответствует условиям задания, но отдельные аспекты на обоснованы – 4 балла.</li> <li>• Ответ частично соответствует условиям задания, отдельные аспекты не обоснованы или имеются несущественные ошибки – 3 балла.</li> <li>• Ответ не соответствует условиям задания, отдельные аспекты не обоснованы или имеются существенные ошибки – 0 баллов.</li> </ul>
Промежуточный уметь	<p>Составить презентации по темам:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Исторические аспекты развития труда.</li> <li>2. Роль в развитии экономики и социологии труда российских ис-</li> </ol>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Лаконичность информации на слайдах. Приоритет визуальных средств (фото, графики, схемы, диаграммы). Кегль не менее 24. Фон, не мешающий восприятию текста. Использование не более</li> </ul>

	<p>следователей: П.М. Керженцев, А.К. Гастев, П.М. Есманский, Н.А. Витке и др.</p>	<p>3-х дизайнерских средств – 5 баллов.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Недостаток визуальных средств. Кегль менее 24. Фон, не мешающий восприятию текста. Использование не более 3-х дизайнерских средств – 4 балла.</li> <li>• Недостаток визуальных средств. Кегль менее 24. Фон, мешающий восприятию текста. Использование более 3-х дизайнерских средств – 3 балла.</li> <li>• Недостаток визуальных средств. Кегль менее 24. Фон, мешающий восприятию текста. Использование более 3-х дизайнерских средств. Ошибки в тексте и в содержании – 0 баллов.</li> </ul>
<p>Промежуточный знать</p>	<p>Дать развернутый ответ на вопросы:</p> <p>10. Анализ численности работников организации.</p> <p>11. Структура персонала организации. Анализ структуры работников организации: профессиональной структуры; квалификационной структуры; половозрастной структуры; структуры по стажу; структуры по уровню образования.</p> <p>12. Оценка конкурентоспособности персонала.</p> <p>13. Классификация затрат организации на использование трудовых ресурсов.</p> <p>14. Классификация затрат на использование трудовых ресурсов по методике Международной конференции статистиков по труду.</p> <p>15. Методы определения эффективности затрат на развитие трудовых ресурсов: срок окупаемости; чистый дисконтированный доход; индекс доходности; внутренняя норма доходности; рентабельность инвестиций.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Тема раскрыта с опорой на соответствующие понятия и теоретические положения – 5 баллов.</li> <li>• Аргументация на теоретическом уровне неполная, смысл ряда ключевых понятий не объяснен – 4 балла.</li> <li>• Терминологический аппарат непосредственно слабо связан с раскрываемой темой – 3 балла.</li> <li>• Допущены фактические и логические ошибки, свидетельствующие о непонимании темы – 0 баллов.</li> </ul>

## Комплексное задание 1

Таблица 1. Исходная информация о деятельности ООО «Мираж» за 2 года

Показатели	Базисный период	Отчетный период	Индекс изменений	Темп прироста, %
1. Выручка	130 235,0	131 458,9		
2. Себестоимость продаж	111 123,8	117 456,1		
3. Валовая прибыль (убыток)				
4. Управленческие расходы	501,3	459,8		
5. Коммерческие расходы	456,7	687,2		
6. Прибыль (убыток) от продаж				
7. Доходы от участия в других организациях	200,3	205,7		
8. Проценты к получению	20,0	18,5		
9. Проценты к уплате	175,6	185,6		
10. Прочие доходы	85,7	195,7		
11. Прочие расходы	25,3	45,8		
12. Прибыль (убыток) до налогообложения				
13. Текущий налог на прибыль				
14. Чистая прибыль (убыток)				
15. Численность работников на начало периода, чел.	155	162		
16. Численность работников на конец периода, чел.	162	168		
17. Численность уволенных работников, чел.	25	28		
17.1 в том числе по причинам, связанным с личностью работника	20	25		
18. Стоимость основных фондов	240 456,1	245 859,4		
19. Численность принятых на работу, чел.	27	31		
20. Общие расходы на содержание персонала, тыс.руб.	33 600,5	34 123,5		
21. Расходы на оплату труда, тыс.руб.	25 826,7	26 228,7		
22. Среднесписочная численность работников, чел.				

### Часть 1

Провести расчеты следующих показателей:

- индекса изменения показателей;
- темпа прироста показателей.

### Часть 2

Провести расчеты следующих показателей:

- рентабельность продаж;
- коэффициентов наличия и движения персонала.

### **Часть 3**

Провести расчеты следующих показателей:

- показателей производительности труда;
- фондовооруженности труда.

### **Часть 4**

Провести расчеты следующих показателей:

- удельных показателей расходов, связанных с использованием персонала.

### **Часть 5**

На основе данных таблицы 1 Комплексного задания результатах расчета показателей:

- провести анализ рассчитанных показателей.

### **Часть 6**

На основе данных таблицы 1 Комплексного задания результатах расчета показателей:

- выявить основные факторы, влияющие на показатели деятельности организации.

### **Часть 7**

На основе данных таблицы 1 Комплексного задания результатах расчета показателей:

- определить основные проблемы в организации на основе рассчитанных показателей.

### **Часть 8**

На основе данных таблицы 1 Комплексного задания результатах расчета показателей:

- разработать альтернативные варианты решений, направленных на повышение эффективности деятельности организации.

### **Часть 9**

На основе данных таблицы 1 Комплексного задания результатах расчета показателей:

- представить социально-экономическое обоснование разработать вариантов решений, направленных на повышение эффективности деятельности организации.

## **V. Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины (или модуля)**

а) Основная литература:

1. Егорова Е. А. Экономика и социология труда [Электронный ресурс]: учебное пособие.— М.: Евразийский открытый институт, 2010.— 318 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/11128.html>.— ЭБС «IPRbooks»

2. Жулина Е. Г. Экономика и социология труда [Электронный ресурс]: курс лекций.— М.: Экзамен, 2009.— 151 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/774.html>.— ЭБС «IPRbooks»
3. Кучмаева О. В. Экономика и социология труда : учебное пособие. - М. : Евразийский открытый институт, 2010. - 318 с. - [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=90401>
4. Социология : учебник / под ред. В.К. Батурина. - М. : Юнити-Дана, 2015. - 487 с. - [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=436822>
5. Тощенко Ж. Т. Социология труда : учебник. - М. : Юнити-Дана, 2015. - 424 с. - [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=436864>
6. Федосеев В. В. Математическое моделирование в экономике и социологии труда: методы, модели, задачи : учебное пособие. - М. : Юнити-Дана, 2015. - 167 с. - [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=114723>

б) дополнительная литература:

1. Асалиев А. М. Экономика труда [Электронный ресурс] : учебник / А. М. Асалиев, В. Б. Бычин, В. Н. Бобков ; под ред. А.М. Асалиева. – М. : НИЦ ИНФРА-М, 2014. – 336 с. – (Высшее образование: Бакалавриат). – Режим доступа: <http://znanium.com/catalog.php?bookinfo=439615>.
2. Генкин Б. М. Экономика труда [Электронный ресурс] : учебник / Б. М. Генкин. – М. : Норма: НИЦ ИНФРА-М, 2014. – 352 с. – Режим доступа: <http://znanium.com/catalog.php?bookinfo=469892>.
3. Михалкина Е. В. Экономика труда [Электронный ресурс] : учебник / Е. В. Михалкина, О. С. Белокрылова, Е. В. Фурса. – М. : РИОР : ИНФРА-М, 2017. – 273 с. – (Высшее образование: Бакалавриат). – Режим доступа: <http://znanium.com/catalog.php?bookinfo=773649>.
4. Тощенко Ж. Т. Социология труда [Электронный ресурс] : учебник / Ж. Т. Тощенко. – М. : Юнити-Дана, 2015. – 424 с. – (Magister). – Режим доступа: URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=436864>.
5. Щипанова Д. Г. Экономика труда [Электронный ресурс] : учебник / Д. Г. Щипанова, М. В. Мелкумова. – М. : ИЦ РИОР, НИЦ ИНФРА-М, 2015. – 332 с. – (Высшее образование: Бакалавриат). – Режим доступа: <http://znanium.com/catalog.php?bookinfo=483035>.
6. Экономика труда [Электронный ресурс] : учеб. пособие / Ю. М. Остапенко. – 2-е изд., перераб. и доп. – М. : НИЦ ИНФРА-М, 2015. – 272 с. – (Высшее образование: Бакалавриат) – Режим доступа: <http://znanium.com/catalog.php?bookinfo=484520>.

## **VI. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», необходимых для освоения дисциплины (или модуля)**

1. Перечень доступных для ТвГУ информационных ресурсов:
  - Доступ к Научной электронной библиотеке eLIBRARY.RU;
  - Доступ к информационно-правовой системе ФСО России "Эталонный банк данных правовой информации "Законодательство России";
  - Доступ к справочно - правовой системе "КонсультантПлюс";
  - Коллекция электронных книг Оксфордско-Российского фонда;
  - Доступ к Электронной библиотеке диссертаций РГБ;
  - Доступ к базе данных ПОЛПРЕД;
  - Доступ к ресурсам АРБИКОН (сводные каталоги российских библиотек и информационных центров);
  - Доступ к базам данных Всемирного Банка (The World Bank): World Development Indicators (WDI), Global Development Finance (GDF), Africa Development Indicators (ADI), Global Economic Monitor (GEM).
2. Имеется доступ к системам:
  - Вопросы государственного и муниципального управления <http://ecsocman.hse.ru/>
  - «Архив научных журналов» (создана Некоммерческим партнерством «Национальный электронно-информационный консорциум» (НПНЭИКОН)) (<http://archive.neicon.ru/xmlui/>)
3. ТвГУ имеет подписку на коллекцию из 331 российских журналов в полнотекстовом электронном виде, в том числе:
  - Вопросы статистики
  - Вопросы экономики
  - Государство и право
  - Деньги и кредит
  - Известия Российской академии наук
  - Теория и системы управления
  - Маркетинг и маркетинговые исследования
  - Мировая экономика и международные отношения
  - Финансы и кредит.
4. В ТвГУ поступают журналы в бумажном виде:
  - Вестник банка России 2011-2017
  - Статистический бюллетень банка России 2010-2016
  - Эффективное антикризисное управление 2010-2016.

## **VII. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины (или модуля)**

- Организуя свою работу по освоению дисциплины, обучающиеся должны:
- использовать рекомендуемый режим и характер учебной работы по изучению дисциплины, по практическому применению изученного материала

ла, по выполнению заданий в ходе текущего и промежуточного контроля, по использованию информационных технологий и др.;

– ознакомиться с методическими указаниями по дисциплине, перечнем учебно-методических изданий, рекомендуемых для подготовки к занятиям и выполнения самостоятельной работы, а также с методическими материалами на бумажных и/или электронных носителях, выпущенных кафедрой;

Самостоятельная работа студентов, предусмотренная учебным планом должна соответствовать более глубокому усвоению изучаемого курса, формировать навыки исследовательской работы и ориентировать студентов на умение применять теоретические знания на практике.

Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины:

*1. Работа с источниками, указанными в разделе основной и дополнительной литературы.* В ходе изучения дисциплины обучающимся необходимо использовать: материалы, представленные преподавателем в ходе аудиторных занятий; законодательные и нормативно-правовые акты, регулирующие деятельность экономических агентов в исследуемой сфере; источники, указанные в разделе основной и дополнительной литературы и др.

*2. Самостоятельное изучение тем дисциплины.* В ходе самостоятельного изучения материала обучающиеся могут оформлять конспекты по изучаемой теме, которые повышают качество освоения материала, а также подготовиться к проведению промежуточной аттестации. Для наглядности и удобства запоминания материала рекомендуется активно использовать при конспектировании рисунки, схемы и таблицы.

*3. Подготовка к занятиям.* В ходе подготовки к занятиям обучающиеся должны следовать методическим рекомендациям преподавателя, учитывая что часть вопросов выносятся на обсуждение на занятиях. Одной из основных форм текущего контроля подготовки обучающихся к занятиям является устный ответ, доклад, презентация, контрольное тестирование, выполнение ситуационных заданий и др.

*4. Подготовка к промежуточной аттестации.* При подготовке к промежуточной аттестации обучающиеся должны опираться на учебный материал, полученный в ходе занятий, а также на процесс самостоятельного изучения дисциплины. В ходе промежуточной аттестации оценивается степень сформированности компетенций, указанных в рабочей программе по дисциплине. При этом учитываются результаты самостоятельной работы и результаты текущего контроля.

*Требования к рейтинг-контролю обучения в ТвГУ*

Текущий контроль осуществляется в ходе учебного процесса и консультирования студентов, по результатам выполнения самостоятельной работы. Основными формами текущего контроля знаний являются:

— обсуждение вынесенных в планах семинарских занятий вопросов тем и контрольных вопросов;

— участие в дискуссиях по проблемным темам дисциплины и оценка качества проведенной работы;

— сдача философского глоссария по итогам курса и беседа по конспекту выбранной для самостоятельного ознакомления книги философского плана.

Распределение максимальных баллов по видам работы в рамках рейтинговой системы:

Вид отчетности	Баллы
Работа в семестре	60
Из них:	
доклады на семинарах	25
модульные работы	15
тесты	20
выполнение рефератов и др.	
Экзамен	40
Итого:	100

Оценка знаний по 100-балльной шкале в соответствии с рейтинговой системой ТвГУ согласно «Положения о рейтинговой системе обучения студентов ТвГУ», утвержденного ученым советом ТвГУ 31.05.2017 г.

#### *Тематика рефератов по дисциплине*

1. Теории труда и занятости населения: классическая и неоклассическая теории.
2. Теории труда и занятости населения: теория К. Маркса о занятости населения, теории занятости Д. Кейнса и неокейнсианцев.
3. Теории труда и занятости населения: теория монетаризма, теория неоклассического синтеза.
4. Формирование школы «научной организации труда» Ф.Тейлора.
5. Вклад в развитие научных знаний в сфере труда Г. Ганта, Г. Эмерсона, Ф. Гилбрета, А. Файоля, Г.Форда.
6. Концепция эффективности труда.
7. Виды социологического знания о труде.

#### *Шкала оценки рефератов:*

Оригинальность текста составляет свыше 50%.

- Привлечены наиболее известные работы по теме исследования – 5 баллов.
- Отражение ключевых аспектов темы, но отдельные вопросы не раскрыты – 4 балла.
- Реферат опирается на учебную литературу и/ или устаревшие издания – 3 балла.
- Фрагментарное отражение ключевых аспектов темы. Частичное соответствие содержания теме и плану реферата – 0 баллов.

#### *Примерные задания в рамках проведения текущего контроля*

##### *Задание 1*



Составить укрупненный баланс доходов и расходов работника предприятия и определить их структуру, используя балансовый метод. Заработная плата по основному месту работы – 52%. Работа по совместительству – 20%.

Таблица 1. Форма баланса

Источник доходов	Расходы по статьям				Всего расходов
	Питание	Коммунальные расходы	Одежда	Отдых	
Заработная плата по основному месту работы	30%	24%	20%	26%	24 960
Работа по совместительству	-	-	20%	80%	9 600
Дополнительные источники	-	-	10%	90%	13 440
Итого					48 000

### Задание 2

Используя метод экономического анализа определить эффективность использования трудовых ресурсов:

- Соотношение прироста численности персонала в расчете на 1% прироста объема реализации
- Относительную экономию численности работников
- Эффективность затрат на оплату труда
- Относительную экономию расходов на оплату труда.

Таблица 1. Исходная информация

Показатели	План	Факт	Абсолютное отклонение	Темп прироста, %
1) Выручка, тыс. руб.	350 500	360 120		
2) ССЧ, чел.	320	290		
3) ФОТ, тыс. руб.	76 800	75 840		
4) Производительность труда				
5) Трудоемкость продукции				

### Задание 3

Рассчитать индекс ожидаемой продолжительности жизни (учитывая, что максимальное значение – 85 лет, минимальное – 25 лет) в середине 90–х годов по данным таблицы.

Таблица 1. Информация для расчета индекса ожидаемой продолжительности жизни

Страна	Средняя продолжительность жизни, лет

Великобритания	76
Канада	77
Мексика	70
Россия	64
США	76
Франция	77
Чили	72
Швеция	78
Япония	79

#### Задание 4

Определите качество персонала предприятия на основе данных табл.

Таблица - Информация для оценки качества персонала предприятия

Компоненты трудового потенциала	Величины показателей, баллы		Значимость
	факт	эталон	
1. Здоровье	7	8	0,2
2. Честность	8	10	0,1
3. Творческий потенциал	6	8	0,1
4. Активность	7	8	0,1
Образование	8	10	0,2
Организованность	5	8	0,1
7. Профессионализм	7	9	0,2

#### Методические указания

Качество персонала оценивается по компонентам трудового потенциала сотрудников:

$$q_i = \frac{u_{i\phi}}{u_{i\varepsilon}},$$

где  $q_i$  - качество персонала данной группы по  $i$ -й компоненте;  
 $u_{i\phi}$  - фактическое значение  $i$ -й компоненты, измеренное в баллах;  
 $u_{i\varepsilon}$  - эталонное значение  $i$ -й компоненты.

Возможна интегральная оценка качества персонала по формуле:

$$q = \frac{\sum_i u_{i\phi} w_i}{\sum_i u_{i\varepsilon} w_i},$$

где  $q$  - интегральная оценка качества персонала;  $w_i$  - вес (значимость)  $i$ -й компоненты трудового потенциала сотрудников для организации.

Условие применения данного метода расчета: фактические значения компонент следует применять не выше эталонных значений. Это обусловлено тем, что высокое значение одной компоненты не может компенсировать низкое значение другой.

### Задание 5

Используя методы планирования провести расчет планового эффективного годового фонда рабочего времени.

Таблица 1. Показатели для расчетов

Категория времени	Обозначение	Дни	Часы
Календарный фонд	$T_k$		
Выходные дни	$T_b$		
Праздничные дни	$T_{прз}$		
Номинальный фонд			
Невыходы на работу		32	256
В том числе:	$T_o$	25	200
а) очередной и дополнительный отпуска;	$T_б$	4	32
б) болезни и роды;	$T_y$	1	8
в) отпуск в связи с учебой;	$T_r$	1	8
г) выполнение государственных и общественных обязанностей;			
д) прочие неявки, разрешенные законом	$T_{пр}$	1	8
Потери рабочего времени в течение рабочего дня по уважительным причинам		—	113
В том числе:			
а) перерывы для кормления детей;	$T_{км}$	—	60
б) сокращенный рабочий день подростков;	$T_{п}$	—	45
в) сокращенный рабочий день в предпраздничные дни	$T_c$	—	8
Плановый эффективный фонд		219	1639
Средняя продолжительность рабочего дня		—	7,48

### Задание 6

Используя балансовый метод и наблюдательный лист индивидуальной фотографии рабочего дня, составить фактический баланс рабочего времени по форме в табл. 1.

Таблица 1. Фактический баланс рабочего времени

Наименование затрат времени	Продолжительность, мин.	Индекс
Подготовительно-заключительное время		$T_{пз}$
Оперативное время		$T_{оп}$
Время обслуживания рабочего места		$T_{обс}$
Время на отдых и личные надобности		$T_{отл}$
Простои в производстве		$T_{пп}$
Простои, связанные с нарушениями трудовой дисциплины		$T_{пнд}$
Итого по балансу	480	-

Таблица 2. Наблюдательный лист индивидуальной фотографии рабочего дня

Наименование затрат времени	Текущее время (час.мин.)	Продолжительность, мин.	Индекс
Начало наблюдения	8.00		
Приход на рабочее место	8.03	3	Тнтд
Получение задания и чертежа	8.10	7	Тпз
Ознакомление с заданием и чертежом	8.12	2	Тпз
Получение инструмента в ИРК	8.20	8	Тпз
Установка режущего инструмента	8.23	3	Тпз
Оперативная работа	9.03	40	Топ
Смена инструмента	9.05	2	Тобс
Уборка стружки и смазка станка	9.12	7	Тобс
Отдых	9.20	8	Тотл
Оперативная работа	10.07	47	Топ
Уход по личным надобностям	10.18	11	Тотл
Оперативная работа	11.10	52	Топ
Разговор с мастером (о работе)	11.45	35	Тпз
Получение нового задания	11.55	10	Тпз
Уход на обед	12.00	5	Тнтд
Приход с обеда	13.02	2	Тнтд
Переустановка режущего инструмента, подналадка станка	13.10	8	Тпз
Оперативная работа	14.15	65	Топ
Отдых	14.20	5	Тотл
Оперативная работа	15.06	46	Топ
Простой	15.28	22	Тнп
Оперативная работа	16.35	67	Топ
Сдача изделия ОТК	16.40	5	Тпз
Уборка рабочего места	16.50	10	Тобс
Уборка инструмента в шкаф	16.54	4	Тпз
Посторонний разговор со сменщиками и уход с работы	17.00	6	Тнтд
Итого	-	480	

*Шкала оценки заданий:*

- Ответ полностью соответствует условиям задания и обосновано – 5 баллов.

- Ответ в целом соответствует условиям задания, но отдельные аспекты не обоснованы – 4 балла.
- Ответ частично соответствует условиям задания, отдельные аспекты не обоснованы или имеются несущественные ошибки – 3 балла.
- Ответ не соответствует условиям задания, отдельные аспекты не обоснованы или имеются существенные ошибки – 0 баллов.

*Примеры тестов в рамках текущего контроля*  
*Вариант 1*

1. Система экономических наук включает:
  - 1.1 Общие экономические науки
  - 1.2 Функциональные экономические науки
  - 1.3 Конкретные экономические науки
  - 1.4 Специально-экономические науки
  - 1.5 Информационные экономические науки
  - 1.6 Информационно-аналитические экономические науки
  - 1.7 Исторические экономические науки.
2. Экономика знаний решает вопросы развития таких отраслей как:
  - 2.1 науки
  - 2.2 образования
  - 2.3 здравоохранения
  - 2.4 биотехнологий
  - 2.5 информационных технологий
3. Рост удельного веса экономики знаний в РФ должен быть обеспечен с 15% до:
  - 3.1 17%
  - 3.2 20%
  - 3.3 25%
  - 3.4 35%.
4. По мнению академиков Аганбегяна и Клейнера управление в России можно определить как:
  - 4.1 эффективный менеджмент
  - 4.2 многоуровневый дисменеджмент.
5. Метод «проб и ошибок» в управлении означает восприятие страны и экономики как поля ... ..
6. Уровень общей безработицы в Тверской области в 2014 г. составил ...
  - 6.1 7%
  - 6.2 7,5%
  - 6.3 5,4%
7. Объектом ЭСТ является:
  - 7.1 Человек
  - 7.2 Труд
  - 7.3 потенциал человека
  - 7.4 трудовой потенциал организации.
8. Предмет дисциплины – это:

- 8.1 система, организация, процесс или явление, взятое для изучения.
- 8.2 часть объекта или проблема в рамках функционирования этого объекта, требующая решения.
- 9. Предмет экономики и социологии труда:
  - 9.1 изучение труда.
  - 9.2 изучение трудовой деятельности.
  - 9.3 изучение трудового потенциала общества, территорий, организаций, путей его формирования, развития и эффективного использования.
- 10. Что перечислено: Рынок труда, организация труда, тарификация работ и рабочих, аттестация персонала, тарифная система, фонд оплаты труда, нормы времени, затраты на воспроизводство рабочей силы, заработная плата, производительность труда и др.
- 11. Что перечислено: Социальные процессы, социальные отношения, социальная группа, социальный статус, нормы поведения, ценностные ориентации, мотивация, адаптация и др.
- 12. Потребность человека – это
- 13. Любой набор соглашений между покупателем и продавцом по поводу купли-продажи товара или услуги – это:
- 14. Доход – это:
  - 14.1 увеличение экономической выгоды организации в виду улучшения деятельности
  - 14.2 увеличение экономической выгоды организации в виду поступления денежных средств и других активов
  - 14.3 мера возможности приобретения благ
  - 14.4 ресурс в форме запаса.
- 15. ... определял ... как целесообразную деятельность человека, в процессе которой человек опосредствует, регулирует и контролирует обмен веществ между собой и природой, создает необходимые потребительные стоимости.
- 16. Внутренние факторы, воздействующие на ЭСТ:
  - 16.1 факторы ресурсного обеспечения
  - 16.2 факторы материального сопровождения
  - 16.3 факторы нематериального обеспечения
  - 16.4 факторы, обеспечивающие требуемый уровень развития организации
  - 16.5 факторы, повышающие эффективность деятельности
  - 16.6 факторы, повышающие эффективность использования персонала.
- 17. ... –это устойчивая, целенаправленная совокупность взаимосвязанных видов деятельности, которая по определенной технологии преобразует входы в выходы.
- 18. ... это должностное лицо, имеющее в своем распоряжении ресурсы, необходимые для выполнения процесса, и несущий ответственность за результат процесса.
- 19. ... это коллегиальный орган управления, имеющий в своем распоряжении ресурсы, необходимые для выполнения процесса, и несущий ответственность за результат процесса.
- 20. Приведите пример смешанного трудового процесса:

21. Приведите пример документированного трудового процесса:
22. Приведите пример виртуального трудового процесса:
23. Экономические ресурсы – это:
  - 23.1 природные ресурсы, которые используются для производства товаров и услуг.
  - 23.2 трудовые ресурсы, которые используются для производства товаров и услуг.
  - 23.3 произведенные человеком ресурсы, которые используются для производства товаров и услуг.
  - 23.4 природные, трудовые и произведенные человеком ресурсы, которые используются для производства товаров и услуг.
24. Факторы производства – это
25. Под абсолютной ограниченностью экономических ресурсов понимают:
  - 25.1 недостаточность производственных ресурсов для одновременного удовлетворения всех потребностей всех членов общества.
  - 25.2 наличие определенных ресурсов для удовлетворения каких-нибудь выбранных потребностей.
  - 25.3 выбор между относительно редкими ресурсами, вследствие приходится принимать решения о том какие товары и услуги производить, а от каких следует отказаться.
26. Функциональный труд характеризуется:
  - 26.1 определенным набором трудовых функций, характерных для конкретного вида трудовой деятельности.
  - 26.2 конкретизацией труда, образующего широкую профессиональную структуру.
27. ... .. – обособленный труд отдельного индивида, по сути это работа на себя.
28. ... .. – работа людей друг на друга или на общество.
29. Результатом ... труда являются натурально-вещественные блага.
30. Результатом ... труда – социальные и духовные блага, имеющие не меньшую ценность и полезность для общества.
31. По методам привлечения людей к труду различают:
  - 31.1 труд по внеэкономическому принуждению, когда человек включается в трудовой процесс по прямому принуждению (рабство);
  - 31.2 труд по экономическому принуждению, а именно, чтобы заработать необходимые средства к существованию;
  - 31.3 добровольный, свободный труд является потребностью человека в реализации собственного трудового потенциала на благо общества, вне зависимости от вознаграждения.
32. ... общественного труда:
  - 32.1 Труд как средство к жизни, как способ и мера удовлетворения человеческих потребностей.
  - 32.2 Труд как основа существования общества, источник вещественного богатства, фактор общественного прогресса.

- 32.3 Труд как фактор развития самого человека, как сфера утверждения личности.
33. Адам Смит – представитель ... экономической теории, ввел два основных понятия:
34. Представители неоклассической теории (... , ... , ...) считали необходимым ... .. в рыночную экономику.
35. К. Маркс определил три формы безработицы:
36. Джон Кейнс считал, что требуется ... регулирование экономики
37. ... считали, что рыночное хозяйство обладает высокой степенью устойчивости, конкурентности и самоналаживания, и выступали против ... .. экономики.
38. ... называют отцом научного менеджмента и родоначальником всей системы научной организации производства.
39. ... .. предназначена для иллюстрации разных этапов работы в сфере малого и среднего бизнеса. Визуально представляет собой простой набор полосок, состоящих из двух главных осей: дел и времени. Каждому временному промежутку приписывается определенная задача, которая должна быть выполнена.
40. ... в своем главном труде и "Двенадцать принципов производительности" (1911) рассматривает и формулирует принципы управления предприятиями, причем обосновывает их примерами не только промышленных организаций.
41. Супружеская чета ... занимались вопросами изучения физической работы в производственных процессах и исследовали возможность увеличения выпуска продукции за счет уменьшения усилий,
42. Разделение труда. Власть. Дисциплина. Единство распорядительства (командования). Единство руководства. Подчинение частных интересов общему. Вознаграждение. Централизация. Иерархия. Порядок. Справедливость. Постоянство состава персонала. Инициатива. Единение персонала (корпоративный дух). Что это перечислено?

*Шкала оценки выполнения тестов:*

- 75% правильных ответов – 5 баллов.
- 65% правильных ответов – 4 балла.
- 55% правильных ответов – 3 балла.
- Менее 50% правильных ответов – 0 баллов.

**VIII. Перечень педагогических и информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине (или модулю), включая перечень программного обеспечения и информационных справочных систем (по необходимости)**

Современный образовательный процесс предусматривает использование разнообразных образовательных технологий обучения в том числе, информационных и электронных технологий обучения, активных и интерактивных технологий, дистанционных, сетевых форм обучения и т.д.



*Информационные и электронные технологии обучения* – образовательные технологии, использующие специальные технические и электронные информационные средства (ПК, аудио, кино, видео, CD, DVD или flash-карты).

*Образовательная технология* – система, включающая в себя конкретное представление планируемых результатов обучения, формы обучения, порядка взаимодействия студента и преподавателя, методик и средств обучения, системы диагностики текущего состояния учебного процесса и степени обученности студента.

При чтении лекций по всем темам активно используется компьютерная техника для демонстрации слайдов с помощью программного приложения Microsoft PowerPoint. На семинарских и практических занятиях студенты представляют презентации, подготовленные с помощью программного приложения Microsoft PowerPoint, подготовленные ими в часы самостоятельной работы.

Образовательные технологии, используемые при реализации различных видов учебной работы

Вид учебной работы	Образовательные технологии
Лекции	<ul style="list-style-type: none"> <li>– классическая лекция, в том числе с использованием мультимедийных презентаций;</li> <li>– проблемная лекция – в ней моделируются противоречия реальной жизни через их выражение в теоретических концепциях;</li> <li>– лекция-визуализация, когда основное содержание лекции представлено в образной форме (в рисунках, графиках, схемах, презентациях и пр.);</li> <li>– лекция – консультация;</li> <li>– лекция-диалог, где содержание подается через серию вопросов, на которые слушатели должны отвечать непосредственно в ходе лекции;</li> <li>– лекция с применением дидактических методов (метод «мозговой штурм», метод конкретных ситуаций и т.д.), когда слушатели сами формируют проблему и сами пытаются ее решить и др.</li> </ul>
Практические занятия	<ol style="list-style-type: none"> <li>1) компьютерные симуляции,</li> <li>2) разбор конкретных практических ситуаций, решение ситуационных задач,</li> <li>3) выполнение практических работ:               <ul style="list-style-type: none"> <li>– ознакомительных,</li> <li>– экспериментальных,</li> <li>– проблемно-поисковые и др.</li> </ul> </li> </ol>

### *Использование информационных технологий и активных методов обучения*

Под инновационными методами в высшем профессиональном образовании подразумеваются методы, основанные на использовании современных достижений науки и информационных технологий в образовании. Они должны быть направлены на повышение качества подготовки специалистов путем развития у студентов творческих способностей и самостоятельности (методы проблемного и проективного обучения, исследовательские методы, тренингов формы, преду-

смаатривающие актуализацию творческого потенциала и самостоятельности студентов и др.).

*Деятельные технологии* включают в себя анализ производственных ситуаций, решение ситуационных задач, деловые игры, моделирование профессиональной деятельности в учебном процессе, контекстное обучение организации профессионально-ориентированной учебно-исследовательской работ. Ведущая цель таких технологий – подготовка профессионала-специалиста, способного квалифицированно решать профессиональные задачи. Ориентация при разработке технологий направлена на формирование системы профессиональных практических умений, по отношению с которым учебная информация выступает инструментом, обеспечивающим возможность качественно выполнять профессиональную деятельность.

*Создание электронных образовательных ресурсов в рамках самостоятельной работы студентов.* Такой подход позволяет решить следующие проблемы:

- повышение мотивации студентов к изучению специальных дисциплин, так как при создании ресурса студенты сталкиваются с необходимостью приобретения навыков работы с множеством прикладных программ;
- повышение качества изучения прикладных программ;
- расширение спектра самостоятельной учебной работы студентов;
- получение готового продукта;
- познавательное исследование предметной области в целом;
- воспитание полноправного члена информационного общества.

Создание студентами электронного обучающего мультимедийного ресурса значительно индивидуализируют учебный процесс, увеличивают скорость и качество усвоения учебного материала, существенно усиливают практическую направленность, в целом - повышают качество образования.

*Метод инновационного обучения «один-одному».* Данный метод является одним из методов индивидуализированного преподавания, для которого характерно взаимоотношения обучаемого с преподавателями на основе не только непосредственного контакта, но и посредством электронной почты. Данный метод целесообразно применять в рамках организации самостоятельной работы студентов.

*Метод инновационного обучения на основе коммуникаций «многие-многим».* Для данного метода характерно активное взаимодействие между всеми участниками учебного процесса. Интерактивные взаимодействия между самими студентами, между преподавателем и студентами является важным источником получения знаний посредством проведения: ситуационный анализ, «мозговая атака», «круглый стол», дискуссия и др.

## **IX. Материально-техническая база, необходимая для осуществления образовательного процесса по дисциплине(или модулю)**

Материально-техническая база необходимая и применяемая для осуществления образовательного процесса и программное обеспечение по дисциплине включает:

- специальные помещения (аудитории), укомплектованные специализированной мебелью и техническими средствами обучения, служащими для представления учебной информации в аудитории;
- мультимедийное оборудование (ноутбук, экран и проектор);
- ПК для работы студентов в компьютерном классе с выходом в Интернет.

#### **Х. Сведения об обновлении рабочей программы дисциплины (или модуля)**

№ п.п.	Обновленный раздел рабочей программы дисциплины (или модуля)	Описание внесенных изменений	Дата и протокол заседания кафедры, утвердившего изменения
1.	V. Перечень основной и дополнительной учебной литературы	Обновление перечня литературы	№1 от 20.09.2017