Автономная некоммерческая организация высшего образования
«МОСКОВСКИЙ МЕЖДУНАРОДНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»

Рабочая программа дисциплины

Экономика труда

Направление подготовки	Экономика
Код	38.03.01
Направленность (профиль)	Экономика предприятий и организаций
Квалификация выпускника	бакалавр

ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ

Сертификат: 01EB91710023B0C5B64D74F7781AC11FE2
Владелец: МАНЮШИС АЛЬГИРДАС ЮОЗО
Действителен: с 16.06.2023 до 16.09.2024

Москва
2024

1. Перечень кодов компетенций, формируемых дисциплиной в процессе освоения образовательной программы

Группа компетенций	Категория компетенций	Код
Профессиональные	-	ПК-12

2. Компетенции и индикаторы их достижения

Код компетенции	Формулировка компетенции	Индикаторы достижения компетенции
ПК-12	Способен осуществлять деятельность по организации труда и оплаты персонала	ПК-12.1 Проводит информационно- аналитическую работу по сбору и обобщению правовой и методической информации, касающейся вопросов организации труда и оплаты персонала ПК-12.2 Владеет технологией организации труда и оплаты персонала с целью осуществления мониторинга за соблюдением бюджетов и финансовых планов ПК-12.3. Владеет способностью анализировать финансовые возможности в вопросах организации труда и оплаты персонала

3. Описание планируемых результатов обучения по дисциплине

3.1. Описание планируемых результатов обучения по дисциплине

Планируемые результаты обучения по дисциплине представлены дескрипторами (знания, умения, навыки).

Дескрипторы по дисциплине	Знать	Уметь	Владеть
Код компетенции	**ПК-12**		
	- особенности рынка труда, условия найма и регулирования рабочей силы; - основные показатели и факторы трудовой деятельности; - формирование трудового потенциала на предприятии как одну из важнейших	- раскрывать основные закономерности функционирования рынка труда, в т.ч. рынка труда в пределах предприятия; - описать систему управления трудом на предприятии; - проводить исследования взаимоотношений людей и социальных	- разработки и экономического обоснования мероприятий по их улучшению; - способностью проводить анализ рыночных и специфических рисков, связанных с деятельностью по реализации функций управления персоналом,

	функций управления; - виды трудовых отношений и трудовые процессы; - особенности распределения работ; - основы социологических исследований.	групп в производственных коллективах; - установить оптимальный вариант побуждения человека к плодотворной деятельности исходя из его потребностей и целей предприятия; - распределять работы в трудовом коллективе; - планировать фонд рабочего времени.	использовать его результаты для принятия управленческих решений; - важнейшими методами экономического и статистического анализа трудовых показателей; - готовностью к разработке процедур, методов контроля и оценки деятельности персонала. - осознанием социально-экономической значимости будущей профессии, высокой мотивацией к выполнению профессиональной деятельности;

4. Место дисциплины (модуля) в структуре образовательной программы

Дисциплина относится к части, формируемой участниками образовательных отношений учебного плана ОПОП.

Данная дисциплина взаимосвязана с другими дисциплинами, такими как «Микроэкономика», «Макроэкономика», «Экономика организации (предприятия)», «Методы принятия управленческих решений», «Менеджмент», «Финансовый менеджмент», «Бизнес-планирование».

В рамках освоения программы бакалавриата выпускники готовятся к решению задач профессиональной деятельности следующих типов: аналитический, организационно-управленческий, расчетно-экономический.

Профиль (направленность) программы установлена путем ее ориентации на сферу профессиональной деятельности выпускников: Экономика предприятий и организаций

5. Объем дисциплины

Виды учебной работы	***Формы обучения***	
	Очная	***Очно-заочная с применением ДОТ***
Общая трудоемкость: зачетные единицы/часы	5/180	5/180
Контактная работа:		
Занятия лекционного типа	18	4
Занятия семинарского типа	36	14
Промежуточная аттестация: **зачет с оценкой**	0,15	0,1
Самостоятельная работа (СРС)	125,85	161,9

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

6.1. Распределение часов по разделам/темам и видам работы

6.1.1. Очная форма обучения

№ п/п	Раздел/тема	Виды учебной работы (в часах)						
		Контактная работа						Самостоятельная работа
		Занятия лекционного типа		Занятия семинарского типа				
		Лекции	*Иные учебные занятия*	*Практические занятия*	*Семинары*	*Лабораторные работы*	*Иные*	
1.	Формирование трудовых ресурсов в стране	2			2			8
2.	Рынок труда	2			2			8
3.	Занятость населения	2			2			8
4.	Основные категории труда	2			2			8
5.	Продуктивность труда	2			2			8
6.	Международная организация труда (МОТ)	2			2			8
7.	Производственный процесс. Их структура	2			2			8
8.	Разделение и кооперация труда	2			2			8
9.	Методы оптимизации разделения труда и численности персонала в производственных системах	2			2			8
10.	Нормирование труда: нормы, их функции и роль труда в управлении производством				2			8
11.	Изучение и классификация затрат рабочего времени. Задача исследования организации труда и затрат времени. Признаки классификации рабочего времени				2			8

12.	Проектирование трудовых процессов, приёмов и методов работы				2			8
13.	Организация и обслуживание рабочих мест. Понятие рабочего места. Классификация рабочих мест				2			8
14.	Оценка уровня организации труда. Экономическая эффективность мероприятий по совершенствованию организации труда. Нормативно-правовые акты				2			7
15.	Доходы населения				4			7
16.	Общие принципы организации оплаты труда. Формы и системы. Тарифная система				4			7,85
	Промежуточная аттестация	**0,15**						
	Итого	**18**			**36**			**125,85**

6.1.2 <u>Очно-заочная форма обучения с применением ДОТ</u>

№ п/п	Раздел/тема	Виды учебной работы (в часах)						
		Контактная работа						Самостоятельная работа
		Занятия лекционного типа		Занятия семинарского типа				
		Лекции	*Иные учебные занятия*	*Практические занятия*	*Семинары*	*Лабораторные раб.*	*Иные занятия*	
1.	Формирование трудовых ресурсов в стране	2						10
2.	Рынок труда	2						10
3.	Занятость населения			2				10
4.	Основные категории труда							10
5.	Продуктивность труда			2				10
6.	Международная организация			2				10

	труда (МОТ)							
7.	Производственный процесс. Их структура			2				10
8.	Разделение и кооперация труда							10
9.	Методы оптимизации разделения труда и численности персонала в производственных системах			2				10
10.	Нормирование труда: нормы, их функции и роль труда в управлении производством							10
11.	Изучение и классификация затрат рабочего времени. Задача исследования организации труда и затрат времени. Признаки классификации рабочего времени							10
12.	Проектирование трудовых процессов, приёмов и методов работы							10
13.	Организация и обслуживание рабочих мест. Понятие рабочего места. Классификация рабочих мест							10
14.	Оценка уровня организации труда. Экономическая эффективность мероприятий по совершенствованию организации труда. Нормативно-правовые акты			2				10
15.	Доходы населения							10
16.	Общие принципы организации оплаты			2				11,9

	труда. Формы и системы. Тарифная система							
	Промежуточная аттестация	**0,1**						
	Итого	**4**		**14**				**161,9**

6.2 Программа дисциплины, структурированная по темам / разделам

6.2.1 Содержание лекционного курса

№ п/ п	Наименование темы (раздела) дисциплины	Содержание лекционного занятия
1.	Формирование трудовых ресурсов в стране	Население. Качество жизни. Трудовой потенциал, трудовые ресурсы.
2.	Рынок труда	Рынок труда и его основные компоненты. Современные модели рынка труда. Регулирование рынка труда. Профсоюзы на рынке труда.
3.	Занятость населения	Государственная политика занятости. Виды безработицы. Причины и социально-экономические последствия безработицы. Миграция населения.
4.	Основные категории труда	Основные элементы, виды, содержание и формы труда.
5.	Продуктивность труда	Понятие "продуктивность труда", включающее производительность, результативность и эффективность труда. Сущность и методы измерения производительности труда. Интенсивность труда. Институциональные условия эффективности труда.
6.	Международная организация труда (МОТ)	Создание, развитие и задачи Мот. Структура и основополагающие документы МОТ. Методы работы и сферы деятельности. Россия и МОТ.
7.	Производственный процесс. Их структура	Понятие производственного, технологического и трудового процессов. Классификация производственных процессов по характеру воздействия на предмет труда, применяемому оборудованию, степени механизации труда, степени непрерывности и синхронизации операций и др. Структура производственной операции в технологическом и трудовом отношении. Установка, позиция, переход. Трудовой приём, трудовые действия, трудовые движения.
8.	Разделение и кооперация труда	Значение рациональных форм разделения и кооперации труда для повышения его производительности. Формы разделения труда на предприятии: функциональное, квалификационное, технологическое (пооперационное). Профессиональное и квалификационное разделения труда (границы разделения труда). Кооперация труда и основные её формы: межцеховая, внутрицеховая, внутри участковая. Бригадная форма организации

		труда. Виды производительных бригад, область их применения.
9.	Методы оптимизации разделения труда и численности персонала в производственных системах	Общая задача оптимизация разделения труда и численности персонала. Методы оптимизации разделения труда и численности персонала. Циклические процессы и графики многостаночного обслуживания.
10.	Нормирование труда: нормы, их функции и роль труда в управлении производством	Сущность и задачи нормирования труда. Классификация норм по их роли в изменении затрат и результатов труда. Разновидности норм труда, их значение, области применения. Порядок расчёта. Технически обоснованная норма. Точность и обоснованность норм труда в различных типах производства. Норма труда как основа организации и управления производством.
11.	Изучение и классификация затрат рабочего времени. Задача исследования организации труда и затрат времени. Признаки классификации рабочего времени	исследования организации труда и затрат времени. Признаки классификации рабочего времени. Основное и вспомогательное. Подготовительно-заключительное время. Время обслуживания рабочего места. Время на отдых и личные надобности. Время нормируемых перерывов. Потери рабочего времени. Нормируемое и ненормируемое время. Классификация методов анализа трудовых процессов и затрат рабочего времени. Хронометраж, его назначения и методика проведения. Фотография рабочего времени (ФРВ, её виды и методика проведения.
12.	Проектирование трудовых процессов, приёмов и методов работы	Принципы и методы, применения при проектировании трудовых процессов. Критерий оптимальности при проектировании - высокая производительность труда.
13.	Организация и обслуживание рабочих мест. Понятие рабочего места. Классификация рабочих мест	Основные требования к организации рабочего места. Элементы организации рабочего места. Специализация рабочих мест. Принципы рациональной планировки рабочих мест. Системы и виды обслуживания рабочих мест в различных типах производства (дежурное, регламентированное).
14.	Оценка уровня организации труда. Экономическая эффективность мероприятий по совершенствованию организации труда. Нормативно-правовые акты	Понятие уровня организации труда и методы его оценки. Связь показателей уровня организации труда с технико-экономическими показателями работы подразделения предприятия. Методы расчёта экономической эффективности мероприятий по совершенствованию организации труда. Нормативные правовые акты по труду: статистическая отчётность по труду.
15.	Доходы населения	Принципы формирования в рыночной экономике. Модели формирования доходов социальных групп предприятия.
16.	Общие принципы организации оплаты	Понятие: заработная плата и доход в рыночной экономике. Структура доходов сотрудников

	труда. Формы и системы. Тарифная система	предприятия. Формы и системы заработной платы. Тарифная система оплаты труда. Ниже приведены вопросы, на которые вы должны ответить, чтобы оценить свой уровень знаний и степень своей готовности к написанию промежуточных тестов по темам.

6.2.2 Содержание практических занятий

№ п/ п	Наименование темы (раздела) дисциплины	Содержание практического занятия
1.	Формирование трудовых ресурсов в стране	Население. Качество жизни. Трудовой потенциал, трудовые ресурсы.
2.	Рынок труда	Рынок труда и его основные компоненты. Современные модели рынка труда. Регулирование рынка труда. Профсоюзы на рынке труда.
3.	Занятость населения	Государственная политика занятости. Виды безработицы. Причины и социально-экономические последствия безработицы. Миграция населения.
4.	Основные категории труда	Основные элементы, виды, содержание и формы труда.
5.	Продуктивность труда	Понятие "продуктивность труда", включающее производительность, результативность и эффективность труда. Сущность и методы измерения производительности труда. Интенсивность труда. Институциональные условия эффективности труда.
6.	Международная организация труда (МОТ)	Создание, развитие и задачи Мот. Структура и основополагающие документы МОТ. Методы работы и сферы деятельности. Россия и МОТ.
7.	Производственный процесс. Их структура	Понятие производственного, технологического и трудового процессов. Классификация производственных процессов по характеру воздействия на предмет труда, применяемому оборудованию, степени механизации труда, степени непрерывности и синхронизации операций и др. Структура производственной операции в технологическом и трудовом отношении. Установка, позиция, переход. Трудовой приём, трудовые действия, трудовые движения.
8.	Разделение и кооперация труда	Значение рациональных форм разделения и кооперации труда для повышения его производительности. Формы разделения труда на предприятии: функциональное, квалификационное, технологическое (пооперационное). Профессиональное и квалификационное разделения труда (границы разделения труда). Кооперация труда и основные её формы: межцеховая, внутрицеховая, внутри участковая. Бригадная форма организации труда. Виды производительных бригад, область их применения.
9.	Методы оптимизации	Общая задача оптимизация разделения труда и

	разделения труда и численности персонала в производственных системах	численности персонала. Методы оптимизации разделения труда и численности персонала. Циклические процессы и графики многостаночного обслуживания.
10.	Нормирование труда: нормы, их функции и роль труда в управлении производством	Сущность и задачи нормирования труда. Классификация норм по их роли в изменении затрат и результатов труда. Разновидности норм труда, их значение, области применения. Порядок расчёта. Технически обоснованная норма. Точность и обоснованность норм труда в различных типах производства. Норма труда как основа организации и управления производством.
11.	Изучение и классификация затрат рабочего времени. Задача исследования организации труда и затрат времени. Признаки классификации рабочего времени	исследования организации труда и затрат времени. Признаки классификации рабочего времени. Основное и вспомогательное. Подготовительно-заключительное время. Время обслуживания рабочего места. Время на отдых и личные надобности. Время нормируемых перерывов. Потери рабочего времени. Нормируемое и ненормируемое время. Классификация методов анализа трудовых процессов и затрат рабочего времени. Хронометраж, его назначения и методика проведения. Фотография рабочего времени (ФРВ, её виды и методика проведения.
12.	Проектирование трудовых процессов, приёмов и методов работы	Принципы и методы, применения при проектировании трудовых процессов. Критерий оптимальности при проектировании - высокая производительность труда.
13.	Организация и обслуживание рабочих мест. Понятие рабочего места. Классификация рабочих мест	Основные требования к организации рабочего места. Элементы организации рабочего места. Специализация рабочих мест. Принципы рациональной планировки рабочих мест. Системы и виды обслуживания рабочих мест в различных типах производства (дежурное, регламентированное).
14.	Оценка уровня организации труда. Экономическая эффективность мероприятий по совершенствованию организации труда. Нормативно-правовые акты	Понятие уровня организации труда и методы его оценки. Связь показателей уровня организации труда с технико-экономическими показателями работы подразделения предприятия. Методы расчёта экономической эффективности мероприятий по совершенствованию организации труда. Нормативные правовые акты по труду: статистическая отчётность по труду.
15.	Доходы населения	Принципы формирования в рыночной экономике. Модели формирования доходов социальных групп предприятия.
16.	Общие принципы организации оплаты труда. Формы и системы. Тарифная система	Понятие: заработная плата и доход в рыночной экономике. Структура доходов сотрудников предприятия. Формы и системы заработной платы. Тарифная система оплаты труда. Ниже приведены вопросы, на которые вы должны ответить, чтобы оценить свой уровень знаний и

		степень своей готовности к написанию промежуточных тестов по темам.

6.2.3 Содержание самостоятельной работы

№ п/ п	Наименование темы (раздела) дисциплины	Содержание практического занятия
1.	Формирование трудовых ресурсов в стране	Население. Качество жизни. Трудовой потенциал, трудовые ресурсы.
2.	Рынок труда	Рынок труда и его основные компоненты. Современные модели рынка труда. Регулирование рынка труда. Профсоюзы на рынке труда.
3.	Занятость населения	Государственная политика занятости. Виды безработицы. Причины и социально-экономические последствия безработицы. Миграция населения.
4.	Основные категории труда	Основные элементы, виды, содержание и формы труда.
5.	Продуктивность труда	Понятие "продуктивность труда", включающее производительность, результативность и эффективность труда. Сущность и методы измерения производительности труда. Интенсивность труда. Институциональные условия эффективности труда.
6.	Международная организация труда (МОТ)	Создание, развитие и задачи Мот. Структура и основополагающие документы МОТ. Методы работы и сферы деятельности. Россия и МОТ.
7.	Производственный процесс. Их структура	Понятие производственного, технологического и трудового процессов. Классификация производственных процессов по характеру воздействия на предмет труда, применяемому оборудованию, степени механизации труда, степени непрерывности и синхронизации операций и др. Структура производственной операции в технологическом и трудовом отношении. Установка, позиция, переход. Трудовой приём, трудовые действия, трудовые движения.
8.	Разделение и кооперация труда	Значение рациональных форм разделения и кооперации труда для повышения его производительности. Формы разделения труда на предприятии: функциональное, квалификационное, технологическое (пооперационное). Профессиональное и квалификационное разделения труда (границы разделения труда). Кооперация труда и основные её формы: межцеховая, внутрицеховая, внутри участковая. Бригадная форма организации труда. Виды производительных бригад, область их применения.
9.	Методы оптимизации разделения труда и численности персонала в производственных системах	Общая задача оптимизация разделения труда и численности персонала. Методы оптимизации разделения труда и численности персонала. Циклические процессы и графики многостаночного обслуживания.

10.	Нормирование труда: нормы, их функции и роль труда в управлении производством	Сущность и задачи нормирования труда. Классификация норм по их роли в изменении затрат и результатов труда. Разновидности норм труда, их значение, области применения. Порядок расчёта. Технически обоснованная норма. Точность и обоснованность норм труда в различных типах производства. Норма труда как основа организации и управления производством.
11.	Изучение и классификация затрат рабочего времени. Задача исследования организации труда и затрат времени. Признаки классификации рабочего времени	исследования организации труда и затрат времени. Признаки классификации рабочего времени. Основное и вспомогательное. Подготовительно-заключительное время. Время обслуживания рабочего места. Время на отдых и личные надобности. Время нормируемых перерывов. Потери рабочего времени. Нормируемое и ненормируемое время. Классификация методов анализа трудовых процессов и затрат рабочего времени. Хронометраж, его назначения и методика проведения. Фотография рабочего времени (ФРВ, её виды и методика проведения.
12.	Проектирование трудовых процессов, приёмов и методов работы	Принципы и методы, применения при проектировании трудовых процессов. Критерий оптимальности при проектировании - высокая производительность труда.
13.	Организация и обслуживание рабочих мест. Понятие рабочего места. Классификация рабочих мест	Основные требования к организации рабочего места. Элементы организации рабочего места. Специализация рабочих мест. Принципы рациональной планировки рабочих мест. Системы и виды обслуживания рабочих мест в различных типах производства (дежурное, регламентированное).
14.	Оценка уровня организации труда. Экономическая эффективность мероприятий по совершенствованию организации труда. Нормативно-правовые акты	Понятие уровня организации труда и методы его оценки. Связь показателей уровня организации труда с технико-экономическими показателями работы подразделения предприятия. Методы расчёта экономической эффективности мероприятий по совершенствованию организации труда. Нормативные правовые акты по труду: статистическая отчётность по труду.
15.	Доходы населения	Принципы формирования в рыночной экономике. Модели формирования доходов социальных групп предприятия.
16.	Общие принципы организации оплаты труда. Формы и системы. Тарифная система	Понятие: заработная плата и доход в рыночной экономике. Структура доходов сотрудников предприятия. Формы и системы заработной платы. Тарифная система оплаты труда. Ниже приведены вопросы, на которые вы должны ответить, чтобы оценить свой уровень знаний и степень своей готовности к написанию промежуточных тестов по темам.

7. **Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине (модулю)**

Предусмотрены следующие виды контроля качества освоения конкретной дисциплины:

- текущий контроль успеваемости
- промежуточная аттестация обучающихся по дисциплине

Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине оформлен в **ПРИЛОЖЕНИИ** к РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Текущий контроль успеваемости обеспечивает оценивание хода освоения дисциплины в процессе обучения.

7.1. Паспорт фонда оценочных средств для проведения текущей аттестации по дисциплине (модулю)

№ п/п	Контролируемые разделы (темы)	Наименование оценочного средства
1.	Формирование трудовых ресурсов в стране	Опрос, проблемно-аналитическое задание, тестирование. Реализация программы с применением ДОТ: Тестирование, ситуационные задачи, проблемные задачи.
2.	Рынок труда	Опрос, проблемно-аналитическое задание, исследовательский проект, творческий проект, тестирование. Реализация программы с применением ДОТ: Тестирование, ситуационные задачи, проблемные задачи
3.	Занятость населения	Опрос, исследовательский проект, проблемно-аналитическое задание, тестирование. Реализация программы с применением ДОТ: Тестирование, ситуационные задачи, проблемные задачи
4.	Основные категории труда	Опрос, проблемно-аналитическое задание, творческий проект. Реализация программы с применением ДОТ: Тестирование, ситуационные задачи, проблемные задачи
5.	Продуктивность труда	Опрос, проблемно-аналитическое задание, эссе. Реализация программы с применением ДОТ: Тестирование, ситуационные задачи, проблемные задачи
6.	Международная организация труда (МОТ)	Опрос, творческий проект, тестирование. Реализация программы с применением ДОТ: Тестирование, ситуационные задачи, проблемные задачи
7.	Производственный процесс. Их структура	Опрос, проблемно-аналитические задания, творческий проект, задание к интерактивному занятию. Реализация программы с применением ДОТ: Тестирование, ситуационные задачи, проблемные задачи
8.	Разделение и кооперация труда	Опрос, исследовательский проект, проблемно-аналитическое задание, задание к интерактивному занятию. Реализация программы с применением ДОТ: Тестирование, ситуационные задачи, проблемные задачи
9.	Методы оптимизации разделения труда и численности персонала в производственных	Опрос, тестирование. Реализация программы с применением ДОТ: Тестирование, ситуационные задачи, проблемные задачи

	системах	
10.	Нормирование труда: нормы, их функции и роль труда в управлении производством	Опрос, тестирование. Реализация программы с применением ДОТ: Тестирование, ситуационные задачи, проблемные задачи
11.	Изучение и классификация затрат рабочего времени. Задача исследования организации труда и затрат времени. Признаки классификации рабочего времени	Опрос, тестирование. Реализация программы с применением ДОТ: Тестирование, ситуационные задачи, проблемные задачи
12.	Проектирование трудовых процессов, приёмов и методов работы	Опрос, тестирование. Реализация программы с применением ДОТ: Тестирование, ситуационные задачи, проблемные задачи
13.	Организация и обслуживание рабочих мест. Понятие рабочего места. Классификация рабочих мест	Опрос, тестирование. Реализация программы с применением ДОТ: Тестирование, ситуационные задачи, проблемные задачи
14.	Оценка уровня организации труда. Экономическая эффективность мероприятий по совершенствованию организации труда. Нормативно-правовые акты	Опрос, тестирование. Реализация программы с применением ДОТ: Тестирование, ситуационные задачи, проблемные задачи
15.	Доходы населения	Опрос, тестирование. Реализация программы с применением ДОТ: Тестирование, ситуационные задачи, проблемные задачи
16.	Общие принципы организации оплаты труда. Формы и системы. Тарифная система	Опрос, тестирование. Реализация программы с применением ДОТ: Тестирование, ситуационные задачи, проблемные задачи

7.2 Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности в процессе текущего контроля

Типовые вопросы

1. Роль экономики труда в рамках общей экономической теории.
2.Труд как объективно присущая человеку сфера деятельности.
3.Труд как товар взаимодействия человека с предметами и средствами труда.
4.Труд - основа жизнедеятельности и развития человека.
5. Виды труда. Классификация труда.

6. Необходимость труда с точки зрения экономики труда.
7. Население, его количественные и качественные характеристики
8.Трудовые ресурсы как социально-экономическая категория
9. Трудовой потенциал страны и предприятия
11. Государственная политика в области труда.
12. Понятие занятости. Занятость как важнейший макроэкономический показатель
13. Государственное регулирование занятости, зарубежный опыт регулирования занятости.
14. Службы занятости населения.
15. Понятие безработицы.
16. Виды безработицы.
17. Государственная социальная поддержка лиц, оставшихся без работы. Закон РФ «О занятости населения в Российской федерации».
18. Понятие рынка труда и его отличие от других рынков.
19. Формирование спроса на рабочую силу.
20. Формирование предложения рабочей силы.
21. Сегментация рынков труда, их взаимосвязь с рынками других ресурсов.
22. Особенности формирования и развития рынка труда в России.
23. Рынок труда как регулятор занятости труда и безработицы.
24. Понятие организации труда.
25. Основные направления организации труда.
26. Стимулирование работника или группы работников к деятельности.
27. Главные рычаги мотивации.
28. Методы мотивации труда.
29. Существующие теории мотивации труда.
30. Зарплата как экономическая категория.
31. Функции заработной платы и основные требования.
32. Принципы организации платы труда.
33.Тарифная система оплаты труда и ее элементы.
34. Формы и системы оплаты труда.
35. Премирование, доплаты, вознаграждения.
36. Сущность тарифно-договорного регулирования заработной платы. Минимальный размер
оплаты труда.
37. Содержание Генерального тарифного соглашения.
38. Кадры и трудовые ресурсы предприятия.
39. Персонал предприятия как объект управления.
40. Кадровая политика предприятия.
41. Подбор и расстановка персонала и его движения.
42. Подготовка, переподготовка, повышение квалификации кадров.
43. Эффективность труда как социально-экономическая категория, показатели еѐ измерения.
44. Производительность труда и показатели ее измерения.
45. Классификация резервов роста производительности труда.
46. Методы выявления и практической реализации производительности труда.
47. Сущность и основные понятия нормирования труда.
46. Анализ рабочего времени.
47. Критерии оценки экономической результативности труда.
50. Система трудовых показателей, взаимосвязь их элементов.
51. Эффективность материального стимулирования работников предприятия и методы его
измерения.

52. Методы расчета численности работников.
53. Методика планирования производительности труда.
54. Планирование и формирование фонда оплаты труда.

Реализация программы с применением ДОТ:

Типовые проблемные задачи

Задание 1

Дайте сравнительный анализ моделей управления занятостью. Выделите их достоинства и недостатки.

Например, существует три модели управления занятостью. Перечислите их на основании изученного материала. Дайте их анализ по следующей схеме.

Американская модель предполагает создание рабочих мест с низкой оплатой труда для значительной части трудоспособного населения.

Достоинства этой модели – снижается уровень безработицы, что ведет к некоторому снижению социальной напряженности в обществе, помогает решить определенные психологические проблемы работников, не дает им полностью деградировать, утратить трудовые навыки и культуру труда, обеспечивает им причастность к определенному социуму и т.д. Недостатки – появляется обширный класс «новых бедных», т.е. лиц с небольшими доходами, а это, в свою очередь, рано или поздно приводит ко всем тем последствиям, которыми чревата безработица: социальным взрывам, поискам нелегальных средств повышения своего жизненного уровня, или наоборот, привыканию к низкому уровню жизни, нежеланию переобучаться, совершенствоваться, алкоголизму, наркомании и т.д.

Задание 2

Дайте сравнительный анализ различных путей регулирования занятости по схеме:

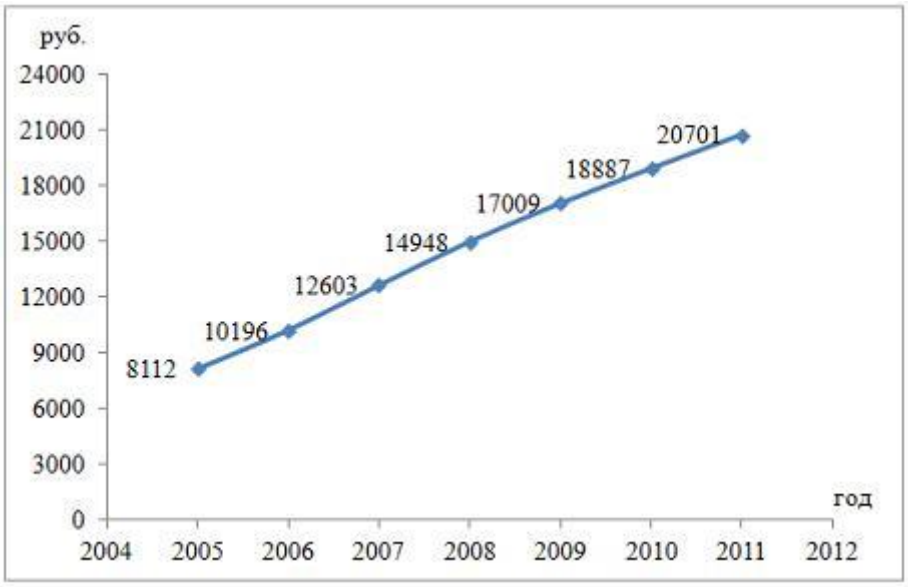
- характеристика основных направлений регулирования занятости
- пути реализации каждого из направлений
- анализ каждого из этих путей с точки зрения возможности их реального осуществления на современном этапе развития рыночных отношений в России

Например, создание новых рабочих мест на действующих предприятиях требует дополнительных инвестиций и возможно только в условиях экономического роста этих предприятий и экономического роста страны в целом и т.д.

8. Комплексное проблемно-аналитическое задание

Задание 3

Динамика показателя среднедушевого денежного дохода населения России в период 2005–2011 гг. характеризуется данными, представленными на графике.



Процесс построения функции тренда для временного ряда называется …

- аналитическим выравниванием
- моделированием структуры
- моделированием автокорреляционной функции
- проверкой предпосылок МНК

9. Комплексное проблемно-аналитическое задание

Задание 4

Предприятие, которое будет рассматриваться и на основании деятельности которой будет проводиться дальнейший анализ – это гостиница «Корвет». Отель ориентирован на прием клиентов с повышенными требованиями к качеству номеров и сервисов.(Superior business). Все номера в гостинице (а их 66), относятся к классу люкс и оснащены оборудованием мирового стандарта (кондиционер с индивидуальным регулятором температуры, телефон, спутниковое телевидение, радио, фен, мини бар). Кроме этого в гостинице имеется оздоровительный комплекс, который включает: бассейн, сауну, тренажерный зал, массажный кабинет.

Эффективно работает салон красоты. Ресторан гостиницы вмещает 150 человек.

Анализ мотивационных процессов на предприятии. Каждый работник гостиницы «Корвет» имеет собственную систему ценностей, определяющую уникальный набор и соотношение мотивирующих факторов. Проблема мотивирования труда является одной из самых острых проблем, стоящих перед гостиницей «Корвет». В «Корвете» система мотивации неотделима от системы начисления фонда оплаты труда. Согласно принятым системам мотивации работник получает:

- базовую заработную плату в зависимости от иерархического уровня управления;
- премии и бонусы по результатам деятельности подразделения за отчетный период;
- премии и бонусы по результатам личной деятельности работника (личные бонусы и доплаты за исполнение проектов, комиссионные, поддержка обучающихся, и т.д.);
- премии и бонусы по результатам деятельности организации в целом (годовые бонусы).

Такая система мотивации достаточно эффективна в силу низкого уровня жизни, и, для большинства предприятий, сохраняет свою актуальность. Тем не менее, на рынке, несмотря на внешнюю логичность и взвешенность эта система постепенно теряет свою эффективность.

Снижение эффективности мотивации вынуждает работодателя искать новые методы мотивирования персонала. При этом, как правило, моральные «мотиваторы» не принимаются в расчет, поскольку не вполне понятно - для чего их применять. Моральные поощрения в 85% случаев сводятся к личной похвале и в 10% случаев - к похвале (грамоте, благодарности и проч.) перед лицом коллег. Опять-таки проценты указаны исходя из выборки, которая не может считаться репрезентативной. Таким образом основной моральный фактор - личное общение. На основе опроса работников «Корвет» были выяснено следующее:

- 59% работающих на предприятии, средне удовлетворены размером заработной платы, 15% - полностью неудовлетворены, и 26% - полностью удовлетворены своим заработком.
- 56% сотрудников не видят перспективы роста в данной организации;
- 64% опрашиваемых сказали, что их удовлетворяет взаимоотношение с непосредственным руководителем;
- 42% работников отметили недостаток информации о целях и задачах предприятия;
- 69% опрошенных работников удовлетворяет коэффициент важности ответственности выполняемой работы;
- 90% отметили среднюю удовлетворенность в возможности выполнять работу, которая была бы уважаема широким кругом людей;
- 89% полностью удовлетворены взаимоотношениями с коллегами по работе;
- больше половины опрошенных не удовлетворяет возможность проявления самостоятельности и инициативы в работе. Остальную же часть удовлетворяет;
- большинство опрошенных не устраивает соответствии работы с их способностями;
- 57% не считает работу средством достижения успеха в жизни.

Контрольные вопросы:

1) Достаточно ли эффективна существующая система мотивация на предприятии (согласно опросу)? Почему вы сделали такое заключение? И что вас устраивает или не устраивает в работе и системе мотивации предприятия «Корвет». Объясните почему.

2) Какие у вас будут предложения по стимулированию и мотивации труда на предприятии. Перечислите их и объясните вашу точку зрения.

Типовые ситуационные задачи

Задание 1

Предприятие осуществляет свою деятельность на территории Тверской области, планируется выход на рынок в другие субъекты ЦФО.

Генеральный директор И.И. Сидоров является одним из учредителей организации, второй учредитель – М.И. Иванов не принимает непосредственного участия в текущей деятельности предприятия. Размеры вкладов учредителей – по 50% от уставного капитала.

Аппарат управления на 50% сформирован из числа знакомых и однокурсников И.И. Сидорова, которые работают в компании со дня ее основания. Другая часть управляющей команды периодически меняется.

В последнее время в компании проявляются следующие тенденции: часто генеральный директор берется за работу лично; некомпетентность отдельных специалистов; снижение управляемости компании.

В связи с планированием расширения деятельности компании и осуществлением стратегии выхода на новые рынки назрела необходимость проведения необходимых изменений.

В целях достижения поставленных целей разработайте мероприятия по выработке и обоснованию решений, направленных на устранение негативных тенденций в управлении персоналом компании.

Таблица 1.

Информация о деятельности ООО «Тверское» за 2 года

Показатели	2013	2014	Абсолютное отклонение (2014-2013)	2014/ 2013, %
1.Выручка	120235,0	121458,9	1223,9	101,02
2.Себестоимость продаж	111123,8	117456,1	6332,3	105,69
3. Валовая прибыль (убыток)= 1-2	9111,2	4002,8	-5108,4	43,93
4. Управленческие расходы	501,3	459,8	-41,5	91,7
5. Коммерческие расходы	456,7	687,2	230,5	150,47
6. Прибыль (убыток) от продаж=3-4-5	8153,2	2855,8	-5297,4	35,03
7. Доходы от участия в других организациях	200,3	205,7	5,4	102,7
8. Проценты к получению	-	-	-	-
9. Проценты к уплате	-	-	-	-
10. Прочие доходы	85,7	195,7	110	228,35
11. Прочие расходы				
12. Прибыль (убыток) до налогообложения=6+7+8-9+10-11	8439,2	3257,2	-5182	38,6
13. Текущий налог на прибыль=12*0,2	1687,84	651,4	-1036,44	38,6
14. Чистая прибыль (убыток) =12-13	6751,36	2605,8	-4145,56	38,6
15. Численность работников на начало периода, чел.	155	162	7	104,5
16. Численность работников на конец периода, чел.	162	168	6	103,7
17. Численность уволенных работников, чел.				
17.1 в том числе по причинам, связанным с личностью работника				
18. Стоимость основных фондов				
19. Численность принятых на работу, чел.	16-(15-17)	16-(15-17)		
20. Общие расходы на содержание персонала,				

тыс. руб.				
21. Расходы на оплату труда, тыс. руб.				

22. ССЧ(2013) = (числ. на начало года+числ. на конец года) / 2=(15+16)/2=(155+162)/2=158,5
ССЧ(2014)= 165
23. коэффициенты наличия и движения персонала:
23.1 коэффициент оборота по приему: Числен. принятых на работу/ССЧ*100%= =19/23*100%
23.2 коэффициент оборота по выбытию: число уволен./ССЧ *100%= 17/22*100%
23.3 коэффициент текучести кадров: Численность уволенных работников, чел, в том числе по причинам, связанным с личностью работника/ССЧ * 100%= 17.1/22*100%
24. показателей производительности труда (2013): выручка/ССЧ= 1/22= 758,58
(2014)=736,11 (участие одного человека)
25. фондовооруженность труда=стоимость основн. фондов/ССЧ= 18/22

Дополнительно по имеющимся данным провести расчеты:

- коэффициентов наличия и движения персонала;
- показателей производительности труда;
- фондовооруженности труда.

Сформировать обобщающие выводы.

Выводы:

Для начала необходимо провести аудиторскую проверку компании, тем самым проверить все финансовые движения компании, необходимо пересмотреть себестоимость продукции, потому что при увеличении оборота валовая прибыль уменьшилась в 2 раза.

Так же выходом из данной ситуации может являться: назначение нового директора со стороны с опытом работы в других регионах ЦФО, потому что компания хочет выйти на рынок в другие субъекты ЦФО. Сидоров всё так же останется учредителем, но заработную плату, которую он получал за выполнение обязанностей генерального директора он получать уже не будет. Тем самым мы не увеличиваем штатную численность и отчисления на ФОТ. Так же у генерального директора не будет родственников в данной компании и требования ко всем работникам станут одинаковыми.

Важным аспектом в данной ситуации является персонал компании. Необходимо пересмотреть систему ОТ таким образом, чтобы каждый человек на своем рабочем месте с большей ответственностью подходил к своей работе. Сотрудник должен получать заработную плату, зависящую от выполненной работы. Необходимо выявить большие минусы, которые существуют в компании на данный период, и персонал, который плохо выполняет свои обязанности отправить на обучение или повышение квалификации.

2. Комплексное проблемно-аналитическое задание

Задание 2

Вас назначают руководителем учреждения социального обслуживания, в котором специалисты не привыкли работать в полную силу, предоставлены самим себе, в штыки воспринимают любые попытки изменить характер их работы. Что вы как руководитель будете делать?

Контрольные вопросы:

Определите многообразие необходимых управленческих шагов, предпринимаемых менеджером, и кратко обоснуйте их последовательность

3. Комплексное проблемно-аналитическое задание

Задание 3

В Индии земля является относительно избыточным фактором производства, а капитал относительно дефицитным. Сопоставьте воздействие опережающего роста предложения земли на уровень доходов земельных собственников и владельцев капитала в случаях, когда:

а) Индия не вовлечена в международную торговлю;
б) Индия развивает свободную торговлю с другими странами.

Как изменятся ваши ответы на эти два вопроса, если опережающими темпами растет предложение капитала?

4. Комплексное проблемно-аналитическое задание

Задание 4

В настоящее время в России все больше внимания уделяется развитию профессионального и творческого потенциала работников, формированию предпринимательской этики, поддержанию высокой ответственности за качество обслуживания клиентов, выпускаемой продукции, за работу и судьбу организации в целом. Службы управления человеческими ресурсами руководствуются следующими принципами:

- подчеркивать уважение к индивидуальности и ценности каждого человека путем поощрения высокой производительности труда;
- поддерживать доверительные отношения и уважение работников друг к другу;
- нести ответственность за обучение и повышение профессионализма персонала; поощрять инициативу каждого, одновременно поддерживать свободную творческую деятельность;
- стимулировать принятие на себя ответственности работниками в сложных ситуациях;
- предоставлять каждому работнику возможность для реализации его индивидуальных способностей;
- лучше расставлять кадры;
- повышать ответственность за развитие трудового потенциала персонала;
- обеспечивать справедливую оплату труда;
- оценивать результаты работы по достижению поставленных целей.

Контрольные вопросы:

1. Какие еще принципы управления персоналом могли бы сыграть серьезную роль?
2. Соответствуют ли упомянутые принципы особенностям русского менталитета, специфике, историческим чертам русского человека?

5. Комплексное проблемно-аналитическое задание

Типовые тесты

1. К трудовым ресурсам относятся:
   а) лица трудоспособного возраста
   б) фактически работающие лица нетрудоспособного возраста
   в) инвалиды труда и войны
   г) работающие пенсионеры
2. К фрикционной безработице относится:
   а) увольнение шахтеров в связи с развитием использования альтернативных источников энергии
   б) увольнение с работы в связи с уходом за детьми
   в) увольнение в период кризиса перепроизводства
   г) увольнение в связи с началом учебы
3. Какую из перечисленных форм занятости можно назвать явлением негативным:
   а) неполная занятость
   б) вторичная занятость
   в) полная занятость

г) частичная занятость

4. Потерявший работу из-за спада в экономике попадает в категорию безработных:
   а) все ответы неверны
   б) структурной формой безработицы
   в) фрикционной формой безработицы
   г) циклической формой безработицы
5. Отечественное предприятие разорилось в результате конкуренции с иностранным производителем, продающим продукцию по более низким ценам. Появившаяся в результате безработица является:
   а) циклической
   б) структурной
   в) фрикционной
   г) экономической
6. Какая из перечисленных категорий не относится к экономически активному населению:
   а) неоплачиваемый работник семейного предприятия
   б) самостоятельно обеспечивающий себя работой или работающий на индивидуальной основе
   в) наемный работник
   г) работодатель
   д) молодежь, обучающаяся в дневных учебных заведениях
7. Если работник, уволившийся добровольно, пока еще не нашел работу в какую категорию безработных он попадает:
   а) циклической формой безработицы
   б) структурной формой безработицы
   в) фрикционной формой безработицы
   г) все ответы неверны
8. Фрикционная безработица появляется, когда:
   а) реальная заработная плата высока
   б) необходимо время на поиск новой работы
   в) безработные оказываются недостаточно квалифицированными
9. Что представляет собой выработка:
   а) общее количество произведенной предприятием продукции
   б) затраты труда на выпуск продукции
10. Уровень производственного труда характеризуют:
   а) трудоемкость продукции
   б) прибыль
   в) фондоотдача, фондоемкость
   г) выработка на одного работающего
11. К трудовым ресурсам относятся:
   а) лица трудоспособного возраста
   б) фактически работающие лица нетрудоспособного возраста
   в) инвалиды труда и войны
   г) работающие пенсионеры
12. К фрикционной безработице относится:
   а) увольнение шахтеров в связи с развитием использования альтернативных источников энергии
   б) увольнение с работы в связи с уходом за детьми
   в) увольнение в период кризиса перепроизводства
   г) увольнение в связи с началом учебы
13. Какую из перечисленных форм занятости можно назвать явлением негативным:
   а) неполная занятость

б) вторичная занятость
в) полная занятость
г) частичная занятость

14. Потерявший работу из-за спада в экономике попадает в категорию безработных:
    а) все ответы неверны
    б) структурной формой безработицы
    в) фрикционной формой безработицы
    г) циклической формой безработицы
15. Отечественное предприятие разорилось в результате конкуренции с иностранным производителем, продающим продукцию по более низким ценам. Появившаяся в результате безработица является:
    а) циклической
    б) структурной
    в) фрикционной
    г) экономической
16. Какая из перечисленных категорий не относится к экономически активному населению:
    а) неоплачиваемый работник семейного предприятия
    б) самостоятельно обеспечивающий себя работой или работающий на индивидуальной основе
    в) наемный работник
    г) работодатель
    д) молодежь, обучающаяся в дневных учебных заведениях
17. Если работник, уволившийся добровольно, пока еще не нашел работу в какую категорию безработных он попадает:
    а) циклической формой безработицы
    б) структурной формой безработицы
    в) фрикционной формой безработицы
    г) все ответы неверны
18. Фрикционная безработица появляется, когда
    а) реальная заработная плата высока
    б) необходимо время на поиск новой работы
    в) безработные оказываются недостаточно квалифицированными
19. Что представляет собой выработка
    а) общее количество произведенной предприятием продукции
    б) затраты труда на выпуск продукции
20. Уровень производственного труда характеризуют
    а) трудоемкость продукции
    б) прибыль
    в) фондоотдача, фондоемкость
    г) выработка на одного работающего

7.3 Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности

Все задания, используемые для текущего контроля формирования компетенций условно можно разделить на две группы:

1. задания, которые в силу своих особенностей могут быть реализованы только в процессе обучения на занятиях (например, дискуссия, круглый стол, диспут, мини-конференция);

2. задания, которые дополняют теоретические вопросы (практические задания, проблемно-аналитические задания, тест).

Выполнение всех заданий является необходимым для формирования и контроля знаний, умений и навыков. Поэтому, в случае невыполнения заданий в процессе обучения, их необходимо «отработать» до зачета (экзамена). Вид заданий, которые необходимо выполнить для ликвидации «задолженности» определяется в индивидуальном порядке, с учетом причин невыполнения.

1. Требование к теоретическому устному ответу

Оценка знаний предполагает дифференцированный подход к студенту, учет его индивидуальных способностей, степень усвоения и систематизации основных понятий и категорий по дисциплине. Кроме того, оценивается не только глубина знаний поставленных вопросов, но и умение использовать в ответе практический материал. Оценивается культура речи, владение навыками ораторского искусства.

Критерии оценивания: последовательность, полнота, логичность изложения, анализ различных точек зрения, самостоятельное обобщение материала, использование профессиональных терминов, культура речи, навыки ораторского искусства. Изложение материала без фактических ошибок.

Оценка *«отлично»* ставится в случае, когда материал излагается исчерпывающе, последовательно, грамотно и логически стройно, при этом раскрываются не только основные понятия, но и анализируются точки зрения различных авторов. Обучающийся не затрудняется с ответом, соблюдает культуру речи.

Оценка *«хорошо»* ставится, если обучающийся твердо знает материал, грамотно и по существу излагает его, знает практическую базу, но при ответе на вопрос допускает несущественные погрешности.

Оценка *«удовлетворительно»* ставится, если обучающийся освоил только основной материал, но не знает отдельных деталей, допускает неточности, недостаточно правильные формулировки, нарушает последовательность в изложении материала, затрудняется с ответами, показывает отсутствие должной связи между анализом, аргументацией и выводами.

Оценка *«неудовлетворительно»* ставится, если обучающийся не отвечает на поставленные вопросы.

2. Творческие задания

Эссе – это небольшая по объему письменная работа, сочетающая свободные, субъективные рассуждения по определенной теме с элементами научного анализа. Текст должен быть легко читаем, но необходимо избегать нарочито разговорного стиля, сленга, шаблонных фраз. Объем эссе составляет примерно 2 – 2,5 стр. 12 шрифтом с одинарным интервалом (без учета титульного листа).

Критерии оценивания - оценка учитывает соблюдение жанровой специфики эссе, наличие логической структуры построения текста, наличие авторской позиции, ее научность и связь с современным пониманием вопроса, адекватность аргументов, стиль изложения, оформление работы. Следует помнить, что прямое заимствование (без оформления цитат) текста из Интернета или электронной библиотеки недопустимо.

Оценка *«отлично»* ставится в случае, когда определяется: наличие логической структуры построения текста (вступление с постановкой проблемы; основная часть, разделенная по основным идеям; заключение с выводами, полученными в результате рассуждения); наличие четко определенной личной позиции по теме эссе; адекватность аргументов при обосновании личной позиции, стиль изложения.

Оценка *«хорошо»* ставится, когда в целом определяется: наличие логической структуры построения текста (вступление с постановкой проблемы; основная часть, разделенная по основным идеям; заключение с выводами, полученными в результате

рассуждения); но не прослеживается наличие четко определенной личной позиции по теме эссе; не достаточно аргументов при обосновании личной позиции.

Оценка *«удовлетворительно»* ставится, когда в целом определяется: наличие логической структуры построения текста (вступление с постановкой проблемы; основная часть, разделенная по основным идеям; заключение). Но не прослеживаются четкие выводы, нарушается стиль изложения.

Оценка *«неудовлетворительно»* ставится, если не выполнены никакие требования.

3. Требование к решению ситуационной, проблемной задачи (кейс-измерители)

Студент должен уметь выделить основные положения из текста задачи, которые требуют анализа и служат условиями решения. Исходя из поставленного вопроса в задаче, попытаться максимально точно определить проблему и соответственно решить ее.

Задачи должны решаться студентами письменно. При решении задач также важно правильно сформулировать и записать вопросы, начиная с более общих и, кончая частными.

Критерии оценивания – оценка учитывает методы и средства, использованные при решении ситуационной, проблемной задачи.

Оценка *«отлично»* ставится в случае, когда обучающийся выполнил задание (решил задачу), используя в полном объеме теоретические знания и практические навыки, полученные в процессе обучения.

Оценка *«хорошо»* ставится, если обучающийся в целом выполнил все требования, но не совсем четко определяется опора на теоретические положения, изложенные в научной литературе по данному вопросу.

Оценка *«удовлетворительно»* ставится, если обучающийся показал положительные результаты в процессе решения задачи.

Оценка *«неудовлетворительно»* ставится, если обучающийся не выполнил все требования.

При реализации программы с применением ДОТ:

Студент должен уметь выделить основные положения из текста задачи, которые требуют анализа и служат условиями решения. Исходя из поставленного вопроса в задаче, попытаться максимально точно определить проблему и соответственно решить ее.

Задачи должны решаться студентами письменно. При решении задач также важно правильно сформулировать и записать вопросы, начиная с более общих и, кончая частными.

Критерии оценивания – оценка учитывает методы и средства, использованные при решении ситуационной, проблемной задачи.

Оценка «выполнено» ставится в случае, если обучающийся показал положительные результаты в процессе решения задачи, а именно, когда обучающийся в целом выполнил задание (решил задачу), используя в полном объеме теоретические знания и практические навыки, полученные в процессе обучения.

Оценка «не выполнено» ставится, если обучающийся не выполнил все требования.

4. Интерактивные задания

Механизм проведения диспут-игры (ролевой (деловой) игры).

Необходимо разбиться на несколько команд, которые должны поочередно высказать свое мнение по каждому из заданных вопросов. Мнение высказывающейся команды засчитывается, если противоположная команда не опровергнет его контраргументами. Команда, чье мнение засчитано как верное (не получило убедительных контраргументов от противоположных команд), получает один балл. Команда, опровергнувшая мнение противоположной команды своими контраргументами, также получает один балл. Побеждает команда, получившая максимальное количество баллов.

Ролевая игра как правило имеет фабулу (ситуацию, казус), распределяются роли,

подготовка осуществляется за 2-3 недели до проведения игры.

Критерии оценивания – оцениваются действия всех участников группы. Понимание проблемы, высказывания и действия полностью соответствуют заданным целям. Соответствие реальной действительности решений, выработанных в ходе игры. Владение терминологией, демонстрация владения учебным материалом по теме игры, владение методами аргументации, умение работать в группе (умение слушать, конструктивно вести беседу, убеждать, управлять временем, бесконфликтно общаться), достижение игровых целей, (соответствие роли – при ролевой игре). Ясность и стиль изложения.

Оценка *«отлично»* ставится в случае, выполнения всех критериев.

Оценка *«хорошо»* ставится, если обучающиеся в целом демонстрируют понимание проблемы, высказывания и действия полностью соответствуют заданным целям. Решения, выработанные в ходе игры, полностью соответствуют реальной действительности. Но некоторые объяснения не совсем аргументированы, нарушены нормы общения, нарушены временные рамки, нарушен стиль изложения.

Оценка *«удовлетворительно»* ставится, если обучающиеся в целом демонстрируют понимание проблемы, высказывания и действия в целом соответствуют заданным целям. Однако, решения, выработанные в ходе игры, не совсем соответствуют реальной действительности. Некоторые объяснения не совсем аргументированы, нарушены временные рамки, нарушен стиль изложения.

Оценка *«неудовлетворительно»* ставится, если обучающиеся не понимают проблему, их высказывания не соответствуют заданным целям.

5. Комплексное проблемно-аналитическое задание

Задание носит проблемно-аналитический характер и выполняется в три этапа. На первом из них необходимо ознакомиться со специальной литературой.

Целесообразно также повторить учебные материалы лекций и семинарских занятий по темам, в рамках которых предлагается выполнение данного задания.

На втором этапе выполнения работы необходимо сформулировать проблему и изложить авторскую версию ее решения, на основе полученной на первом этапе информации.

Третий этап работы заключается в формулировке собственной точки зрения по проблеме. Результат третьего этапа оформляется в виде аналитической записки (объем: 2-2,5 стр.; 14 шрифт, 1,5 интервал).

Критерий оценивания - оценка учитывает: понимание проблемы, уровень раскрытия поставленной проблемы в плоскости теории изучаемой дисциплины, умение формулировать и аргументировано представлять собственную точку зрения, выполнение всех этапов работы.

Оценка *«отлично»* ставится в случае, когда обучающийся демонстрирует полное понимание проблемы, все требования, предъявляемые к заданию выполнены.

Оценка *«хорошо»* ставится, если обучающийся демонстрирует значительное понимание проблемы, все требования, предъявляемые к заданию выполнены.

Оценка *«удовлетворительно»* ставится, если обучающийся, демонстрирует частичное понимание проблемы, большинство требований, предъявляемых к заданию, выполнены

Оценка *«неудовлетворительно»* ставится, если обучающийся демонстрирует непонимание проблемы, многие требования, предъявляемые к заданию, не выполнены.

При реализации программы с применением ДОТ:

Студент должен уметь выделить основные положения из текста задачи, которые требуют анализа и служат условиями решения. Исходя из поставленного вопроса в задаче, попытаться максимально точно определить проблему и соответственно решить ее.

Задачи должны решаться студентами письменно. При решении задач также важно правильно сформулировать и записать вопросы, начиная с более общих и, кончая частными.

Критерии оценивания – оценка учитывает методы и средства, использованные при решении ситуационной, проблемной задачи.

Оценка «выполнено» ставится в случае, если обучающийся показал положительные результаты в процессе решения задачи, а именно, когда обучающийся в целом выполнил задание (решил задачу), используя в полном объеме теоретические знания и практические навыки, полученные в процессе обучения.

Оценка «не выполнено» ставится, если обучающийся не выполнил все требования.

6. Исследовательский проект

Исследовательский проект **–** проект, структура которого приближена к формату научного исследования и содержит доказательство актуальности избранной темы, определение научной проблемы, предмета и объекта исследования, целей и задач, методов, источников, историографии, обобщение результатов, выводы.

Результаты выполнения исследовательского проекта оформляется в виде реферата (объем: 12-15 страниц; 14 шрифт, 1,5 интервал).

Критерии оценивания - поскольку структура исследовательского проекта максимально приближена к формату научного исследования, то при выставлении учитывается доказательство актуальности темы исследования, определение научной проблемы, объекта и предмета исследования, целей и задач, источников, методов исследования, выдвижение гипотезы, обобщение результатов и формулирование выводов, обозначение перспектив дальнейшего исследования.

Оценка *«отлично»* ставится в случае, когда обучающийся демонстрирует полное понимание проблемы, все требования, предъявляемые к заданию выполнены.

Оценка *«хорошо»* ставится, если обучающийся демонстрирует значительное понимание проблемы, все требования, предъявляемые к заданию выполнены.

Оценка *«удовлетворительно»* ставится, если обучающийся, демонстрирует частичное понимание проблемы, большинство требований, предъявляемых к заданию, выполнены

Оценка *«неудовлетворительно»* ставится, если обучающийся демонстрирует непонимание проблемы, многие требования, предъявляемые к заданию, не выполнены.

7. Информационный проект (презентация):

Информационный проект **–** проект, направленный на стимулирование учебно-познавательной деятельности студента с выраженной эвристической направленностью (поиск, отбор и систематизация информации об объекте, оформление ее для презентации). Итоговым продуктом проекта может быть письменный реферат, электронный реферат с иллюстрациями, слайд-шоу, мини-фильм, презентация и т.д.

Информационный проект отличается от исследовательского проекта, поскольку представляет собой такую форму учебно-познавательной деятельности, которая отличается ярко выраженной эвристической направленностью.

Критерии оценивания - при выставлении оценки учитывается самостоятельный поиск, отбор и систематизация информации, раскрытие вопроса (проблемы), ознакомление студенческой аудитории с этой информацией (представление информации), ее анализ и обобщение, оформление, полные ответы на вопросы аудитории с примерами.

Оценка *«отлично»* ставится в случае, когда обучающийся полностью раскрывает вопрос (проблему), представляет информацию систематизировано, последовательно, логично, взаимосвязано, использует более 5 профессиональных терминов, широко использует информационные технологии, ошибки в информации отсутствуют, дает полные ответы на вопросы аудитории с примерами.

Оценка *«хорошо»* ставится, если обучающийся раскрывает вопрос (проблему), представляет информацию систематизировано, последовательно, логично, взаимосвязано, использует более 2 профессиональных терминов, достаточно использует информационные технологии, допускает не более 2 ошибок в изложении материала, дает полные или частично полные ответы на вопросы аудитории.

Оценка *«удовлетворительно»* ставится, если обучающийся, раскрывает вопрос (проблему) не полностью, представляет информацию не систематизировано и не совсем последовательно, использует 1-2 профессиональных термина, использует информационные технологии, допускает 3-4 ошибки в изложении материала, отвечает только на элементарные вопросы аудитории без пояснений.

Оценка *«неудовлетворительно»* ставится, если вопрос не раскрыт, представленная информация логически не связана, не используются профессиональные термины, допускает более 4 ошибок в изложении материала, не отвечает на вопросы аудитории.

8. Дискуссионные процедуры

Круглый стол, дискуссия, полемика, диспут, дебаты, мини-конференции являются средствами, позволяющими включить обучающихся в процесс обсуждения спорного вопроса, проблемы и оценить их умение аргументировать собственную точку зрения. Задание дается заранее, определяется круг вопросов для обсуждения, группы участников этого обсуждения.

Дискуссионные процедуры могут быть использованы для того, чтобы студенты:

– лучше поняли усвояемый материал на фоне разнообразных позиций и мнений, не обязательно достигая общего мнения;

– смогли постичь смысл изучаемого материала, который иногда чувствуют интуитивно, но не могут высказать вербально, четко и ясно, или конструировать новый смысл, новую позицию;

– смогли согласовать свою позицию или действия относительно обсуждаемой проблемы.

Критерии оценивания – оцениваются действия всех участников группы. Понимание проблемы, высказывания и действия полностью соответствуют заданным целям. Соответствие реальной действительности решений, выработанных в ходе игры. Владение терминологией, демонстрация владения учебным материалом по теме игры, владение методами аргументации, умение работать в группе (умение слушать, конструктивно вести беседу, убеждать, управлять временем, бесконфликтно общаться), достижение игровых целей, (соответствие роли – при ролевой игре). Ясность и стиль изложения.

Оценка *«отлично»* ставится в случае, когда все требования выполнены в полном объеме.

Оценка *«хорошо»* ставится, если обучающиеся в целом демонстрируют понимание проблемы, высказывания и действия полностью соответствуют заданным целям. Решения, выработанные в ходе игры, полностью соответствуют реальной действительности. Но некоторые объяснения не совсем аргументированы, нарушены нормы общения, нарушены временные рамки, нарушен стиль изложения.

Оценка *«удовлетворительно»* ставится, если обучающиеся в целом демонстрируют понимание проблемы, высказывания и действия в целом соответствуют заданным целям. Однако, решения, выработанные в ходе игры, не совсем соответствуют реальной действительности. Некоторые объяснения не совсем аргументированы, нарушены временные рамки, нарушен стиль изложения.

Оценка *«неудовлетворительно»* ставится, если обучающиеся не понимают проблему, их высказывания не соответствуют заданным целям.

9. Тестирование

Является одним из средств контроля знаний обучающихся по дисциплине.

Критерии оценивания – правильный ответ на вопрос.

Оценка *«отлично»* ставится в случае, если правильно выполнено 90-100% заданий.

Оценка *«хорошо»* ставится, если правильно выполнено 70-89% заданий.

Оценка *«удовлетворительно»* ставится в случае, если правильно выполнено 50-69% заданий.

Оценка *«неудовлетворительно»* ставится, если правильно выполнено менее 50% заданий.

10. Требование к письменному опросу (контрольной работе)

Оценивается не только глубина знаний поставленных вопросов, но и умение изложить письменно.

Критерии оценивания: последовательность, полнота, логичность изложения, анализ различных точек зрения, самостоятельное обобщение материала. Изложение материала без фактических ошибок.

Оценка *«отлично»* ставится в случае, когда соблюдены все критерии.

Оценка *«хорошо»* ставится, если обучающийся твердо знает материал, грамотно и, по существу, излагает его, знает практическую базу, но допускает несущественные погрешности.

Оценка *«удовлетворительно»* ставится, если обучающийся освоил только основной материал, но не знает отдельных деталей, допускает неточности, недостаточно правильные формулировки, нарушает последовательность в изложении материала, затрудняется с ответами, показывает отсутствие должной связи между анализом, аргументацией и выводами.

Оценка *«неудовлетворительно»* ставится, если обучающийся не отвечает на поставленные вопросы.

8. Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины (модуля)

8.1. Основная учебная литература

1. Позднякова, О. Б. Экономика труда: учебное пособие для бакалавров / О. Б. Позднякова, О. А. Логвиненко. — Москва: Ай Пи Ар Медиа, 2021. — 104 с. — ISBN 978-5-4497-1356-8. — Текст: электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS: [сайт]. — URL: https://www.iprbookshop.ru/111139.html
2. Валько, Д. В. Экономика труда: учебное пособие / Д. В. Валько, Е. А. Постников. — 2-е изд. — Челябинск, Саратов: Южно-Уральский институт управления и экономики, Ай Пи Эр Медиа, 2019. — 186 с. — ISBN 978-5-4486-0647-2. — Текст: электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS: [сайт]. — URL: https://www.iprbookshop.ru/81503.html
3. Яковенко, Е. Г. Экономика труда: учебное пособие для вузов / Е. Г. Яковенко, Н. Е. Христолюбова, В. Д. Мостова. — Москва: ЮНИТИ-ДАНА, 2017. — 319 с. — ISBN 5-238-00644-6. — Текст: электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS: [сайт]. — URL: https://www.iprbookshop.ru/71074.html

8.2. Дополнительная учебная литература:

1. Меньшикова, О. И. Экономика труда. Схемы, графики, таблицы: учебное пособие и практикум / О. И. Меньшикова. — Москва: Московский гуманитарный университет, 2017. — 176 с. — ISBN 978-5-906912-67-1. — Текст: электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS: [сайт]. — URL: https://www.iprbookshop.ru/74748.html
2. Козлова, Е. И. Экономика труда. Ч. 1: учебное пособие / Е. И. Козлова, О. В. Титова. — Липецк: Липецкий государственный технический университет, ЭБС АСВ, 2017. — 81 с. — ISBN 978-5-88247-854-3 (ч.1), 978-5-88247-855-0. — Текст: электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: https://www.iprbookshop.ru/83175.html
3. Костюченко, Т. Н. Экономика труда: учебное пособие / Т. Н. Костюченко, А. Р.

Байчерова, Д. В. Сидорова. — Ставрополь: Ставропольский государственный аграрный университет, 2018. — 168 с. — Текст: электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS: [сайт]. — URL: https://www.iprbookshop.ru/92971.html

4. Тощенко, Ж. Т. Социология труда: учебник для студентов вузов, обучающихся по специальностям «Социология» и «Экономика труда» / Ж. Т. Тощенко. — Москва: ЮНИТИ-ДАНА, 2017. — 423 с. — ISBN 978-5-238-01435-7. — Текст: электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS: [сайт]. — URL: https://www.iprbookshop.ru/81682.html

8.3. Периодические издания

1. Экономика и менеджмент систем управления - http://www.iprbookshop.ru/34060.html
2. Экономика и современный менеджмент: теория и практика - http://www.iprbookshop.ru/48512.html
3. Актуальные проблемы экономики и права ISSN 1993-047X http://www.iprbookshop.ru/7049.html
4. Экономика и предпринимательство. ISSN 1999-2300 http://www.intereconom.com/

9. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети "Интернет" (далее - сеть "Интернет"), необходимых для освоения дисциплины (модуля)

1. Федеральный портал «Российское образование» http://www.edu.ru/
2. Федеральное хранилище «Единая коллекция цифровых образовательных ресурсов» http://school-collection.edu.ru/
3. Российский деловой портал информационной поддержки предпринимательства Альянс Медиа – http://www.allmedia.ru/
4. Федеральный портал малого и среднего предпринимательства Министерство экономического развития Российской Федерации – http://smb.gov.ru/services/order/fz223/
5. Департамент науки, промышленной политики и предпринимательства города Москвы – http://dnpp.mos.ru/about/department/
6. Интернет - Журнал «Российское предпринимательство» – https://creativeconomy.ru/journals/rp
7. Интернет – Журнал «Экономика и предпринимательство» – http://www.intereconom.com/

10. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины (модуля)

Успешное освоение данного курса базируется на рациональном сочетании нескольких видов учебной деятельности – лекций, семинарских занятий, самостоятельной работы. При этом самостоятельную работу следует рассматривать одним из главных звеньев полноценного высшего образования, на которую отводится значительная часть учебного времени.

При реализации программы с применением ДОТ:

Все виды занятий проводятся в форме онлайн-вебинаров с использованием современных компьютерных технологий (наличие презентации и форума для обсуждения).

В процессе изучения дисциплины студенты выполняют практические задания и промежуточные тесты. Консультирование по изучаемым темам проводится в онлайн режиме во время проведения вебинаров и на форуме для консультаций.

Самостоятельная работа студентов складывается из следующих составляющих:

1. работа с основной и дополнительной литературой, с материалами интернета и конспектами лекций;

2. внеаудиторная подготовка к контрольным работам, выполнение докладов, рефератов и курсовых работ;

3. выполнение самостоятельных практических работ;

4. подготовка к экзаменам (зачетам) непосредственно перед ними.

Для правильной организации работы необходимо учитывать порядок изучения разделов курса, находящихся в строгой логической последовательности. Поэтому хорошее усвоение одной части дисциплины является предпосылкой для успешного перехода к следующей. Задания, проблемные вопросы, предложенные для изучения дисциплины, в том числе и для самостоятельного выполнения, носят междисциплинарный характер и базируются, прежде всего, на причинно-следственных связях между компонентами окружающего нас мира. В течение семестра, необходимо подготовить рефераты (проекты) с использованием рекомендуемой основной и дополнительной литературы и сдать рефераты для проверки преподавателю. Важным составляющим в изучении данного курса является решение ситуационных задач и работа над проблемно-аналитическими заданиями, что предполагает знание соответствующей научной терминологии и т.д.

Для лучшего запоминания материала целесообразно использовать индивидуальные особенности и разные виды памяти: зрительную, слуховую, ассоциативную. Успешному запоминанию также способствует приведение ярких свидетельств и наглядных примеров. Учебный материал должен постоянно повторяться и закрепляться.

При выполнении докладов, творческих, информационных, исследовательских проектов особое внимание следует обращать на подбор источников информации и методику работы с ними.

Для успешной сдачи экзамена (зачета) рекомендуется соблюдать следующие правила:

1. Подготовка к экзамену (зачету) должна проводиться систематически, в течение всего семестра.

2. Интенсивная подготовка должна начаться не позднее, чем за месяц до экзамена.

3. Время непосредственно перед экзаменом (зачетом) лучше использовать таким образом, чтобы оставить последний день свободным для повторения курса в целом, для систематизации материала и доработки отдельных вопросов.

На экзамене высокую оценку получают студенты, использующие данные, полученные в процессе выполнения самостоятельных работ, а также использующие собственные выводы на основе изученного материала.

Учитывая значительный объем теоретического материала, студентам рекомендуется регулярное посещение и подробное конспектирование лекций.

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

1. Microsoft Windows Server;

2. Семейство ОС Microsoft Windows;

3. Libre Office свободно распространяемый офисный пакет с открытым исходным кодом;

4. Информационно-справочная система: Система КонсультантПлюс (КонсультантПлюс);

5. Информационно-правовое обеспечение Гарант: Электронный периодический справочник «Система ГАРАНТ» (Система ГАРАНТ);

6. Электронная информационно-образовательная система ММУ: https://elearn.mmu.ru/

Перечень используемого программного обеспечения указан в п.12 данной рабочей программы дисциплины.

12. Описание материально-технической базы, необходимой для осуществления образовательного процесса по дисциплине (модулю)

12.1. Учебная аудитория для проведения учебных занятий, предусмотренных программой бакалавриата, оснащенная оборудованием и техническими средствами обучения.

Специализированная мебель:

Комплект учебной мебели (стол, стул) по количеству обучающихся; комплект мебели для преподавателя; доска (маркерная).

Технические средства обучения:

Компьютер в сборе для преподавателя, проектор, экран, колонки

Перечень лицензионного программного обеспечения, в том числе отечественного производства:

Windows 10, КонсультантПлюс, Система ГАРАНТ, Kaspersky Endpoint Security.

Перечень свободно распространяемого программного обеспечения:

Adobe Acrobat Reader DC, Google Chrome, LibreOffice, Skype, Zoom.

Подключение к сети «Интернет» и обеспечение доступа в электронную информационно-образовательную среду ММУ.

12.2. Помещение для самостоятельной работы обучающихся.

Специализированная мебель:

Комплект учебной мебели (стол, стул) по количеству обучающихся; комплект мебели для преподавателя; доска (маркерная).

Технические средства обучения:

Компьютер в сборе для преподавателя; компьютеры в сборе для обучающихся; колонки; проектор, экран.

Перечень лицензионного программного обеспечения, в том числе отечественного производства:

Windows Server 2016, Windows 10, Microsoft Office, КонсультантПлюс, Система ГАРАНТ, Kaspersky Endpoint Security.

Перечень свободно распространяемого программного обеспечения:

Adobe Acrobat Reader DC, Google Chrome, LibreOffice, Skype, Zoom, Gimp, Paint.net, AnyLogic, Inkscape.

Для ДОТ:

Учебная аудитория для проведения всех видов занятий с применением электронного обучения и дистанционных образовательных технологий, в том числе для занятий лекционного типа, семинарского типа; для проведения лабораторных работ, групповых и индивидуальных консультаций; для осуществления текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации; для выполнения курсового проектирования (курсовых работ).

Ауд. 520а (виртуальные учебные аудитории: ауд. 9/1, 9/2, 9/3, 9/4, 9/5, 9/6, Вебинарная 1, Вебинарная 2, Вебинарная 3):

Специализированная мебель:

-столы для преподавателей;

-стулья для преподавателей;

Технические средства обучения:

- компьютеры персональные для преподавателей с выходом в сети Интернет;
- наушники;
- вебкамеры;
- колонки;
- микрофоны;

Ауд. 315 (виртуальные учебные аудитории: ауд. 9/1, 9/2, 9/3, 9/4, 9/5, 9/6, Вебинарная 1, Вебинарная 2, Вебинарная 3)

Специализированная мебель:

-столы для преподавателей;

-стулья для преподавателей;

Технические средства обучения:

- компьютеры персональные для преподавателей с выходом в сети Интернет;
- наушники;
- вебкамеры;
- колонки;
- микрофоны;

13.Образовательные технологии, используемые при освоении дисциплины

Для освоения дисциплины используются как традиционные формы занятий – лекции (типы лекций – установочная, вводная, текущая, заключительная, обзорная; виды лекций – проблемная, визуальная, лекция конференция, лекция консультация); и семинарские (практические) занятия, так и активные и интерактивные формы занятий - деловые и ролевые игры, решение ситуационных задач и разбор конкретных ситуаций.

На учебных занятиях используются технические средства обучения мультимедийной аудитории: компьютер, монитор, колонки, настенный экран, проектор, микрофон, пакет программ Microsoft Office для демонстрации презентаций и медиафайлов, видеопроектор для демонстрации слайдов, видеосюжетов и др. Тестирование обучаемых может осуществляться с использованием компьютерного оборудования университета.

При реализации программы с применением ДОТ:

Все виды занятий проводятся в форме онлайн-вебинаров с использованием современных компьютерных технологий (наличие презентации и форума для обсуждения).

В процессе изучения дисциплины студенты выполняют практические задания и промежуточные тесты. Консультирование по изучаемым темам проводится в онлайн режиме во время проведения вебинаров и на форуме для консультаций.

13.1. В освоении учебной дисциплины используются следующие традиционные образовательные технологии:

- чтение проблемно-информационных лекций с использованием доски и видеоматериалов;
- семинарские занятия для обсуждения, дискуссий и обмена мнениями;
- контрольные опросы;
- консультации;
- самостоятельная работа студентов с учебной литературой и первоисточниками;
- подготовка и обсуждение рефератов (проектов), презентаций (научно-исследовательская работа);
- тестирование по основным темам дисциплины.

13.2. Активные и интерактивные методы и формы обучения

Из перечня видов: («*мозговой штурм», анализ НПА, анализ проблемных ситуаций, анализ конкретных ситуаций, инциденты, имитация коллективной профессиональной деятельности, разыгрывание ролей, творческая работа, связанная с освоением дисциплины, ролевая игра, круглый стол, диспут, беседа, дискуссия, мини-конференция и др.*) используются следующие:

- *диспут*
- *анализ проблемных, творческих заданий, ситуационных задач*
- *ролевая игра;*

- круглый стол;
- мини-конференция
-дискуссия
- беседа.

13.3. Особенности обучения инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья (ОВЗ)

При организации обучения по дисциплине учитываются особенности организации взаимодействия с инвалидами и лицами с ограниченными возможностями здоровья (далее – инвалиды и лица с ОВЗ) с целью обеспечения их прав. При обучении учитываются особенности их психофизического развития, индивидуальные возможности и при необходимости обеспечивается коррекция нарушений развития и социальная адаптация указанных лиц.

Выбор методов обучения определяется содержанием обучения, уровнем методического и материально-технического обеспечения, особенностями восприятия учебной информации студентов-инвалидов и студентов с ограниченными возможностями здоровья и т.д. В образовательном процессе используются социально-активные и рефлексивные методы обучения, технологии социокультурной реабилитации с целью оказания помощи в установлении полноценных межличностных отношений с другими студентами, создании комфортного психологического климата в студенческой группе.

При обучении лиц с ограниченными возможностями здоровья электронное обучение и дистанционные образовательные технологии предусматривают возможность приема-передачи информации в доступных для них формах.

Обучающиеся из числа лиц с ограниченными возможностями здоровья обеспечены печатными и электронными образовательными ресурсами в формах, адаптированных к ограничениям их здоровья.

Приложение

Автономная некоммерческая организация высшего образования
«МОСКОВСКИЙ МЕЖДУНАРОДНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

Экономика труда

Направление подготовки	**Экономика**
Код	38.03.01
Направленность (профиль)	Экономика предприятий и организаций
Квалификация выпускника	бакалавр

Москва
2024

1. Перечень кодов компетенций, формируемых дисциплиной в процессе освоения образовательной программы

Группа компетенций	Категория компетенций	Код
Профессиональные	-	ПК-12

2. Компетенции и индикаторы их достижения

Код компетенции	Формулировка компетенции	Индикаторы достижения компетенции
ПК-12	Способен осуществлять деятельность по организации труда и оплаты персонала	ПК-12.1 Проводит информационно- аналитическую работу по сбору и обобщению правовой и методической информации, касающейся вопросов организации труда и оплаты персонала ПК-12.2 Владеет технологией организации труда и оплаты персонала с целью осуществления мониторинга за соблюдением бюджетов и финансовых планов ПК-12.3. Владеет способностью анализировать финансовые возможности в вопросах организации труда и оплаты персонала

3. Описание планируемых результатов обучения по дисциплине

3.1. Описание планируемых результатов обучения по дисциплине

Планируемые результаты обучения по дисциплине представлены дескрипторами (знания, умения, навыки).

Дескрипторы по дисциплине	Знать	Уметь	Владеть
Код компетенции	**ПК-12**		
	- особенности рынка труда, условия найма и регулирования рабочей силы; - основные показатели и факторы трудовой деятельности; - формирование трудового потенциала на предприятии как одну из важнейших	- раскрывать основные закономерности функционирования рынка труда, в т.ч. рынка труда в пределах предприятия; - описать систему управления трудом на предприятии; - проводить исследования взаимоотношений людей и социальных	- разработки и экономического обоснования мероприятий по их улучшению; - способностью проводить анализ рыночных и специфических рисков, связанных с деятельностью по реализации функций управления персоналом,

	функций управления; - виды трудовых отношений и трудовые процессы; - особенности распределения работ; - основы социологических исследований.	групп в производственных коллективах; - установить оптимальный вариант побуждения человека к плодотворной деятельности исходя из его потребностей и целей предприятия; - распределять работы в трудовом коллективе; - планировать фонд рабочего времени.	использовать его результаты для принятия управленческих решений; - важнейшими методами экономического и статистического анализа трудовых показателей; - готовностью к разработке процедур, методов контроля и оценки деятельности персонала. - осознанием социально-экономической значимости будущей профессии, высокой мотивацией к выполнению профессиональной деятельности;

3.2. Критерии оценки результатов обучения по дисциплине

Шкала оценивания	**Индикаторы достижения**	**Показатели оценивания результатов обучения**
ОТЛИЧНО	Знает:	- студент глубоко и всесторонне усвоил материал, уверенно, логично, последовательно и грамотно его излагает, опираясь на знания основной и дополнительной литературы, - на основе системных научных знаний делает квалифицированные выводы и обобщения, свободно оперирует категориями и понятиями.
	Умеет:	- студент умеет самостоятельно и правильно решать учебно-профессиональные задачи или задания, уверенно, логично, последовательно и аргументировано излагать свое решение, используя научные понятия, ссылаясь на нормативную базу.
	Владеет:	- студент владеет рациональными методами (с использованием рациональных методик) решения сложных профессиональных задач, представленных деловыми играми, кейсами и т.д.; При решении продемонстрировал навыки - выделения главного, - связкой теоретических положений с требованиями руководящих документов, - изложения мыслей в логической последовательности, - самостоятельного анализа факты, событий, явлений, процессов в их взаимосвязи и диалектическом развитии.

ХОРОШО	Знает:	- студент твердо усвоил материал, достаточно грамотно его излагает, опираясь на знания основной и дополнительной литературы, - затрудняется в формулировании квалифицированных выводов и обобщений, оперирует категориями и понятиями, но не всегда правильно их верифицирует.
	Умеет:	- студент умеет самостоятельно и в основном правильно решать учебно-профессиональные задачи или задания, уверенно, логично, последовательно и аргументировано излагать свое решение, не в полной мере используя научные понятия и ссылки на нормативную базу.
	Владеет:	- студент в целом владеет рациональными методами решения сложных профессиональных задач, представленных деловыми играми, кейсами и т.д.; При решении смог продемонстрировать достаточность, но не глубинность навыков - выделения главного, - изложения мыслей в логической последовательности. - связки теоретических положений с требованиями руководящих документов, - самостоятельного анализа факты, событий, явлений, процессов в их взаимосвязи и диалектическом развитии.
УДОВЛЕТВОРИТЕЛЬНО	Знает:	- студент ориентируется в материале, однако затрудняется в его изложении; - показывает недостаточность знаний основной и дополнительной литературы; - слабо аргументирует научные положения; - практически не способен сформулировать выводы и обобщения; - частично владеет системой понятий.
	Умеет:	- студент в основном умеет решить учебно-профессиональную задачу или задание, но допускает ошибки, слабо аргументирует свое решение, недостаточно использует научные понятия и руководящие документы.
	Владеет:	- студент владеет некоторыми рациональными методами решения сложных профессиональных задач, представленных деловыми играми, кейсами и т.д.; При решении продемонстрировал недостаточность навыков - выделения главного, - изложения мыслей в логической последовательности. - связки теоретических положений с требованиями руководящих документов, - самостоятельного анализа факты, событий, явлений, процессов в их взаимосвязи и диалектическом развитии.
Компетенция не достигнута		
НЕУДОВЛЕТВОРИТЕЛЬНО	Знает:	- студент не усвоил значительной части материала; - не может аргументировать научные положения; - не формулирует квалифицированных выводов и обобщений; - не владеет системой понятий.

	Умеет:	студент не показал умение решать учебно-профессиональную задачу или задание.
	Владеет:	не выполнены требования, предъявляемые к навыкам, оцениваемым “удовлетворительно”.

4. Типовые контрольные задания и/или иные материалы для проведения промежуточной аттестации, необходимые для оценки достижения компетенции, соотнесенной с результатами обучения по дисциплине

Типовые контрольные задания для проверки знаний студентов

Типовые проблемные задачи

Задание 1

Дайте сравнительный анализ моделей управления занятостью. Выделите их достоинства и недостатки.

Например, существует три модели управления занятостью. Перечислите их на основании изученного материала. Дайте их анализ по следующей схеме.

Американская модель предполагает создание рабочих мест с низкой оплатой труда для значительной части трудоспособного населения.

Достоинства этой модели – снижается уровень безработицы, что ведет к некоторому снижению социальной напряженности в обществе, помогает решить определенные психологические проблемы работников, не дает им полностью деградировать, утратить трудовые навыки и культуру труда, обеспечивает им причастность к определенному социуму и т.д. Недостатки – появляется обширный класс «новых бедных», т.е. лиц с небольшими доходами, а это, в свою очередь, рано или поздно приводит ко всем тем последствиям, которыми чревата безработица: социальным взрывам, поискам нелегальных средств повышения своего жизненного уровня, или наоборот, привыканию к низкому уровню жизни, нежеланию переобучаться, совершенствоваться, алкоголизму, наркомании и т.д.

Задание 2

Дайте сравнительный анализ различных путей регулирования занятости по схеме:

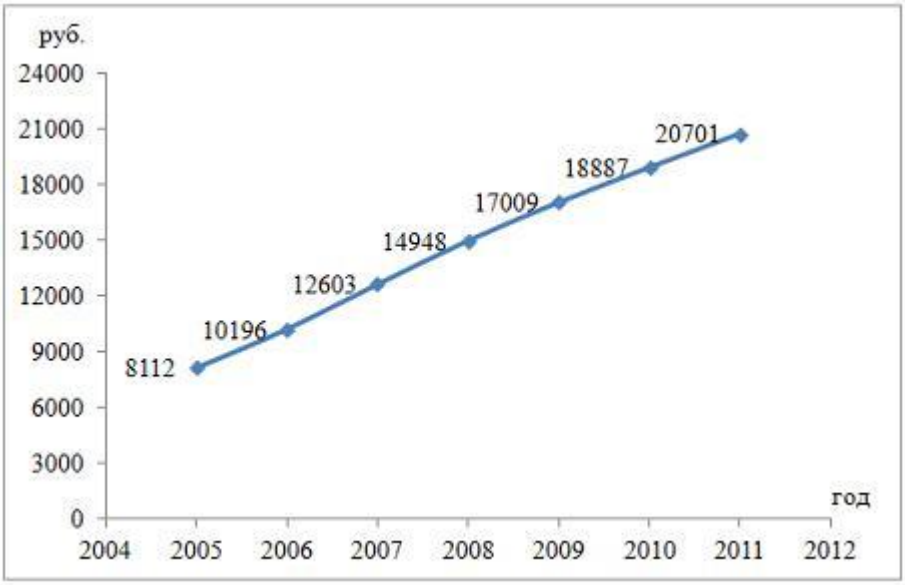
- характеристика основных направлений регулирования занятости
- пути реализации каждого из направлений
- анализ каждого из этих путей с точки зрения возможности их реального осуществления на современном этапе развития рыночных отношений в России

Например, создание новых рабочих мест на действующих предприятиях требует дополнительных инвестиций и возможно только в условиях экономического роста этих предприятий и экономического роста страны в целом и т.д.

8. Комплексное проблемно-аналитическое задание

Задание 3

Динамика показателя среднедушевого денежного дохода населения России в период 2005–2011 гг. характеризуется данными, представленными на графике.



Процесс построения функции тренда для временного ряда называется …

- аналитическим выравниванием
- моделированием структуры
- моделированием автокорреляционной функции
- проверкой предпосылок МНК

9. Комплексное проблемно-аналитическое задание

Задание 4

Предприятие, которое будет рассматриваться и на основании деятельности которой будет проводиться дальнейший анализ – это гостиница «Корвет». Отель ориентирован на прием клиентов с повышенными требованиями к качеству номеров и сервисов.(Superior business). Все номера в гостинице (а их 66), относятся к классу люкс и оснащены оборудованием мирового стандарта (кондиционер с индивидуальным регулятором температуры, телефон, спутниковое телевидение, радио, фен, мини бар). Кроме этого в гостинице имеется оздоровительный комплекс, который включает: бассейн, сауну, тренажерный зал, массажный кабинет.

Эффективно работает салон красоты. Ресторан гостиницы вмещает 150 человек.

Анализ мотивационных процессов на предприятии. Каждый работник гостиницы «Корвет» имеет собственную систему ценностей, определяющую уникальный набор и соотношение мотивирующих факторов. Проблема мотивирования труда является одной из самых острых проблем, стоящих перед гостиницей «Корвет». В «Корвете» система мотивации неотделима от системы начисления фонда оплаты труда. Согласно принятым системам мотивации работник получает:

- базовую заработную плату в зависимости от иерархического уровня управления;
- премии и бонусы по результатам деятельности подразделения за отчетный период;
- премии и бонусы по результатам личной деятельности работника (личные бонусы и доплаты за исполнение проектов, комиссионные, поддержка обучающихся, и т.д.);
- премии и бонусы по результатам деятельности организации в целом (годовые бонусы).

Такая система мотивации достаточно эффективна в силу низкого уровня жизни, и, для большинства предприятий, сохраняет свою актуальность. Тем не менее, на рынке, несмотря на внешнюю логичность и взвешенность эта система постепенно теряет свою эффективность.

Снижение эффективности мотивации вынуждает работодателя искать новые методы мотивирования персонала. При этом, как правило, моральные «мотиваторы» не принимаются в расчет, поскольку не вполне понятно - для чего их применять. Моральные поощрения в 85% случаев сводятся к личной похвале и в 10% случаев - к похвале (грамоте, благодарности и проч.) перед лицом коллег. Опять-таки проценты указаны исходя из выборки, которая не может считаться репрезентативной. Таким образом основной моральный фактор - личное общение. На основе опроса работников «Корвет» были выяснено следующее:

- 59% работающих на предприятии, средне удовлетворены размером заработной платы, 15% - полностью неудовлетворены, и 26% - полностью удовлетворены своим заработком.
- 56% сотрудников не видят перспективы роста в данной организации;
- 64% опрашиваемых сказали, что их удовлетворяет взаимоотношение с непосредственным руководителем;
- 42% работников отметили недостаток информации о целях и задачах предприятия;
- 69% опрошенных работников удовлетворяет коэффициент важности ответственности выполняемой работы;
- 90% отметили среднюю удовлетворенность в возможности выполнять работу, которая была бы уважаема широким кругом людей;
- 89% полностью удовлетворены взаимоотношениями с коллегами по работе;
- больше половины опрошенных не удовлетворяет возможность проявления самостоятельности и инициативы в работе. Остальную же часть удовлетворяет;
- большинство опрошенных не устраивает соответствии работы с их способностями;
- 57% не считает работу средством достижения успеха в жизни.

Контрольные вопросы:

1) Достаточно ли эффективна существующая система мотивация на предприятии (согласно опросу)? Почему вы сделали такое заключение? И что вас устраивает или не устраивает в работе и системе мотивации предприятия «Корвет». Объясните почему.

2) Какие у вас будут предложения по стимулированию и мотивации труда на предприятии. Перечислите их и объясните вашу точку зрения.

Типовые ситуационные задачи

Задание 1

Предприятие осуществляет свою деятельность на территории Тверской области, планируется выход на рынок в другие субъекты ЦФО.

Генеральный директор И.И. Сидоров является одним из учредителей организации, второй учредитель – М.И. Иванов не принимает непосредственного участия в текущей деятельности предприятия. Размеры вкладов учредителей – по 50% от уставного капитала.

Аппарат управления на 50% сформирован из числа знакомых и однокурсников И.И. Сидорова, которые работают в компании со дня ее основания. Другая часть управляющей команды периодически меняется.

В последнее время в компании проявляются следующие тенденции: часто генеральный директор берется за работу лично; некомпетентность отдельных специалистов; снижение управляемости компании.

В связи с планированием расширения деятельности компании и осуществлением стратегии выхода на новые рынки назрела необходимость проведения необходимых изменений.

В целях достижения поставленных целей разработайте мероприятия по выработке и обоснованию решений, направленных на устранение негативных тенденций в управлении персоналом компании.

Таблица 1.

Информация о деятельности ООО «Тверское» за 2 года

Показатели	2013	2014	Абсолютное отклонение (2014-2013)	2014/ 2013, %
1.Выручка	120235,0	121458,9	1223,9	101,02
2.Себестоимость продаж	111123,8	117456,1	6332,3	105,69
3. Валовая прибыль (убыток)= 1-2	9111,2	4002,8	-5108,4	43,93
4. Управленческие расходы	501,3	459,8	-41,5	91,7
5. Коммерческие расходы	456,7	687,2	230,5	150,47
6. Прибыль (убыток) от продаж=3-4-5	8153,2	2855,8	-5297,4	35,03
7. Доходы от участия в других организациях	200,3	205,7	5,4	102,7
8. Проценты к получению	-	-	-	-
9. Проценты к уплате	-	-	-	-
10. Прочие доходы	85,7	195,7	110	228,35
11. Прочие расходы				
12. Прибыль (убыток) до налогообложения=6+7+8-9+10-11	8439,2	3257,2	-5182	38,6
13. Текущий налог на прибыль=12*0,2	1687,84	651,4	-1036,44	38,6
14. Чистая прибыль (убыток) =12-13	6751,36	2605,8	-4145,56	38,6
15. Численность работников на начало периода, чел.	155	162	7	104,5
16. Численность работников на конец периода, чел.	162	168	6	103,7
17. Численность уволенных работников, чел.				
17.1 в том числе по причинам, связанным с личностью работника				
18. Стоимость основных фондов				
19. Численность принятых на работу, чел.	16-(15-17)	16-(15-17)		
20. Общие расходы на содержание персонала, тыс. руб.				
21. Расходы на оплату труда, тыс. руб.				

22. ССЧ(2013) = (числ. на начало года+числ. на конец года) / 2=(15+16)/2=(155+162)/2=158,5 ССЧ(2014)= 165

23. коэффициенты наличия и движения персонала:

23.1 коэффициент оборота по приему: Числен. принятых на работу/ССЧ*100%= =19/23*100%

23.2 коэффициент оборота по выбытию: число уволен./ССЧ *100%= 17/22*100%

23.3 коэффициент текучести кадров: Численность уволенных работников, чел, в том числе по причинам, связанным с личностью работника/ССЧ * 100%= 17.1/22*100%

24. показателей производительности труда (2013): выручка/ССЧ= 1/22= 758,58 (2014)=736,11 (участие одного человека)

25. фондовооруженность труда=стоимость основн. фондов/ССЧ= 18/22

Дополнительно по имеющимся данным провести расчеты:

- коэффициентов наличия и движения персонала;
- показателей производительности труда;
- фондовооруженности труда.

Сформировать обобщающие выводы.

Выводы:

Для начала необходимо провести аудиторскую проверку компании, тем самым проверить все финансовые движения компании, необходимо пересмотреть себестоимость продукции, потому что при увеличении оборота валовая прибыль уменьшилась в 2 раза.

Так же выходом из данной ситуации может являться: назначение нового директора со стороны с опытом работы в других регионах ЦФО, потому что компания хочет выйти на рынок в другие субъекты ЦФО. Сидоров всё так же останется учредителем, но заработную плату, которую он получал за выполнение обязанностей генерального директора он получать уже не будет. Тем самым мы не увеличиваем штатную численность и отчисления на ФОТ. Так же у генерального директора не будет родственников в данной компании и требования ко всем работникам станут одинаковыми.

Важным аспектом в данной ситуации является персонал компании. Необходимо пересмотреть систему ОТ таким образом, чтобы каждый человек на своем рабочем месте с большей ответственностью подходил к своей работе. Сотрудник должен получать заработную плату, зависящую от выполненной работы. Необходимо выявить большие минусы, которые существуют в компании на данный период, и персонал, который плохо выполняет свои обязанности отправить на обучение или повышение квалификации.

2. Комплексное проблемно-аналитическое задание

Задание 2

Вас назначают руководителем учреждения социального обслуживания, в котором специалисты не привыкли работать в полную силу, предоставлены самим себе, в штыки воспринимают любые попытки изменить характер их работы. Что вы как руководитель будете делать?

Контрольные вопросы:

Определите многообразие необходимых управленческих шагов, предпринимаемых менеджером, и кратко обоснуйте их последовательность

3. Комплексное проблемно-аналитическое задание

Задание 3

В Индии земля является относительно избыточным фактором производства, а капитал относительно дефицитным. Сопоставьте воздействие опережающего роста предложения земли на уровень доходов земельных собственников и владельцев капитала в случаях, когда:

а) Индия не вовлечена в международную торговлю;
б) Индия развивает свободную торговлю с другими странами.

Как изменятся ваши ответы на эти два вопроса, если опережающими темпами растет предложение капитала?

4. Комплексное проблемно-аналитическое задание

Задание 4

В настоящее время в России все больше внимания уделяется развитию профессионального и творческого потенциала работников, формированию предпринимательской этики, поддержанию высокой ответственности за качество обслуживания клиентов, выпускаемой продукции, за работу и судьбу организации в целом. Службы управления человеческими ресурсами руководствуются следующими принципами:

- подчеркивать уважение к индивидуальности и ценности каждого человека путем поощрения высокой производительности труда;
- поддерживать доверительные отношения и уважение работников друг к другу;
- нести ответственность за обучение и повышение профессионализма персонала; поощрять инициативу каждого, одновременно поддерживать свободную творческую деятельность;
- стимулировать принятие на себя ответственности работниками в сложных ситуациях;
- предоставлять каждому работнику возможность для реализации его индивидуальных способностей;
- лучше расставлять кадры;
- повышать ответственность за развитие трудового потенциала персонала;
- обеспечивать справедливую оплату труда;
- оценивать результаты работы по достижению поставленных целей.

Контрольные вопросы:

1. Какие еще принципы управления персоналом могли бы сыграть серьезную роль?
2. Соответствуют ли упомянутые принципы особенностям русского менталитета, специфике, историческим чертам русского человека?

5. Комплексное проблемно-аналитическое задание

Типовые тесты

1. Безработными не могут быть признаны граждане, не достигшие:
   А. 18 лет
   Б. 21 год
   В. 16 лет
   Г. 14 лет

2. Предельная величина возможного участия трудящихся в производстве с учетом их психофизиологических особенностей, уровня профессиональных знаний и накопленного опыта, именуется:
   А. трудовой потенциал
   Б. материальный ресурс
   В. материальный потенциал
   Г. нематериальный ресурс

3. Численность персонала определяется:
   А. трудоемкостью производственных процессов
   Б. привлекательностью производственных процессов
   В. масштабами производственных процессов
   Г. характером производственных процессов

4. Регистрируемые (зарегистрированные) безработные это:
   А. трудоспособные граждане, которые имеют работу, но обращаются в службу занятости с целью поиска более подходящей работы
   Б. трудоспособные граждане, которые не имеют работы и заработка, зарегистрированы в органах службы занятости в целях поиска подходящей работы, ищут работу и готовы приступить к ней
   В. безработные, которые зарегистрированы в налоговой инспекции по месту жительства, где получили индивидуальный номер налогоплательщика (ИНН)

Г. безработные, которые имеют страховое свидетельство государственного пенсионного страхования с11-значным номером

5. Численность населения в трудоспособном возрасте в России:
   А. снижается
   Б. растет
   В. стабильно (не меняется)
   Г. дифференцируется

6. Установленный объем работы, который работник или группа работников должны выполнять за определенный период с соблюдением определенных требований к качеству продукции, это:
   А. нормирование времени
   Б. нормирование труда
   В. нормированное задание
   Г. нормирование выработки

7. Система социально-трудовых отношений между работодателями и наемными работниками в рамках одного предприятия, это:
   А. первичный рынок труда
   Б. вторичный рынок труда
   В. внутренний рынок труда
   Г. внешний рынок труда

8. Население, которое не входит в состав рабочей силы, это:
   А. экономически неактивное население
   Б. экономически агрессивное население
   В. экономически инертное население
   Г. экономически активное население

9. Производительность труда – это:
   А. производство продукции на 100 рублей оборотных средств
   Б. производство продукции на 100 рублей основных средств
   В. затраты рабочего времени на производство единицы продукции
   Г. объем произведенной продукции за единицу времени

10. Причины, под воздействием которых изменяется производительность труда, называются:
    А. способы
    Б. коэффициенты
    В. факторы
    Г. возможности

11. Приобретение навыков, знаний, умений — это:
    А. профессиональная ориентация
    Б. профессиональный отбор
    В. профессиональная адаптация
    Г. профессиональная подготовка

12. Показателями уровня жизни могут быть:
    А. Коэффициенты
    Б. стоимостные и натуральные

В. только натуральные
Г. только стоимостные

13. К выплатам компенсирующего характера не относят:
    А. надбавки к зарплате за непрерывный стаж работы
    Б. оплата больничных
    В. оплата выходных и праздничных дней
    Г. районные коэффициенты

14. Существуют две формы оплаты труда:
    А. прямая и косвенная
    Б. пропорциональная и обратная
    В. повременная и сдельная
    Г. качественная и количественная

15. К приоритетным направлениям работы службы занятости относится:
    А. содействие по трудоустройству
    Б. создание новых дополнительных рабочих мест
    В. содействие предприятиям в высвобождении рабочей силы
    Г. обучение и переобучение безработных

16. Показывает, сколько работников различной квалификации необходимо для выполнения производственных заданий:
    А. штатное расписание
    Б. квалификационные характеристики
    В. график работы
    Г. тарифы

17. Потребность различных групп трудоспособного населения в получении работы по найму это:
    А. предложение рабочей силы
    Б. эпизодическая потребность
    В. спрос на рабочую силу
    Г. скрытая занятость

18. Лица, занимающие должности руководителей предприятий и их структурных подразделений, это:
    А. рабочие
    Б. служащие
    В. руководители
    Г. специалисты

19. Численность общей безработицы в России составляет:
    А. 10 миллионов человек
    Б. около 66 миллионов человек
    В. 20 миллионов человек
    Г. около 6,5 миллионов человек

20. Три типа воспроизводства населения:
    А. суженное воспроизводство
    Б. сложное воспроизводство
    В. простое воспроизводство

Г. расширенное воспроизводство

21. Нормирование труда — это:
   А. система средств и методов установления меры труда, необходимой для объективной оценки его эффективности и адекватного уровня его оплаты
   Б. указание того, сколько времени сотрудник организации должен проводить на работе в течение каждой рабочей смены
   В. установление того, сколько денежных единиц заработной платы причитается работнику за выполненное задание
   Г. расчет минимального размера оплаты труда одного работника

22. К трансфертным платежам относятся:
   А. заработная плата
   Б. стипендии
   В. арендная плата
   Г. пособия, пенсии

23. Главный признак фрикционной безработицы — это:
   А. тяжелая, изнурительная
   Б. скрытая
   В. очень длительная
   Г. небольшая продолжительность

24. Прожиточный минимум в России устанавливается:
   А. профсоюзами
   Б. трудовым коллективом
   В. правительством
   Г. предпринимателями

25. Безработица называется временной, если она продолжается не более:
   А. 1 года
   Б. 1 месяца
   В. 3 месяцев
   Г. 4 месяцев

26. Шкала разрядов, каждому из которых присвоен тарифный коэффициент, называется:
   А. тарифный план
   Б. тарифная сетка
   В. тарифный показатель
   Г. тарифный график

27. Три критерия, отличающие трудовую деятельность от нетрудовой:
   А. запрещенная деятельность
   Б. связь с созиданием благ
   В. востребованность деятельности
   Г. легитимность деятельности

28. В показатели уровня жизни не включается:
   А. средний размер заработной платы
   Б. вклады населения в сбербанк
   В. число иждивенцев
   Г. продолжительность рабочего времени

29. Тарифная система включает:
    А. доплаты
    Б. надбавки и премии
    В. коэффициент квалификации (КК)
    Г. ЕТКС, тарифную сетку, тарифную ставку, районный коэффициент

30. Объединение, установление взаимосвязей между разделенными, специализированными исполнителями в процессе трудовой деятельности носит название:
    А. дисциплины
    Б. разделения труда
    В. кооперации труда
    Г. устава

31. Состав кадров, включающий минимально необходимое число работников, которые должны ежедневно являться на работу для выполнения задания в установленные сроки – это состав:
    А. списочный
    Б. среднесписочный
    В. текущий
    Г. явочный

32. Вид деятельности по управлению производством, направленный на установление необходимых затрат и результатов труда, а также необходимых соотношений между численностью работников различных групп и количеством единиц оборудования, — это:
    А. нормирование труда
    Б. хронометраж
    В. маркетинг
    Г. консалтинг

33. К трудовым ресурсам относятся
    А. лица трудоспособного возраста
    Б. фактически работающие лица нетрудоспособного возраста
    В. инвалиды труда и войны
    Г. работающие пенсионеры

34. К сферам деятельности МОТ можно отнести
    А. борьбу за полную и продуктивную занятость
    Б. внедрение результатов научно
    В. технического прогресса
    Г. профессиональную подготовку и переподготовку кадров
    Д. борьбу за права человека

35. К фрикционной безработице относится
    А. увольнение шахтеров в связи с развитием использования альтернативных источников энергии
    Б. увольнение с работы в связи с уходом за детьми
    В. увольнение в период кризиса перепроизводства
    Г. увольнение в связи с началом учебы

36. Предложения труда растет по мере
    А. по мере роста реальной заработной платы

Б. по мере снижения реальной заработной платы

37. Какую из перечисленных форм занятости можно назвать явлением негативным
    А. неполная занятость
    Б. вторичная занятость
    В. полная занятость
    Г. частичная занятость

38. Что является содержанием работы по совершенствованию трудовых процессов
    А. исследования и рационализация приемов и методов труда
    Б. исследование организации и совершенствование оснащения рабочих мест и систем их обслуживания
    В. все, что перечислено

39. Потерявший работу из-за спада в экономике попадает в категорию безработных
    А. все ответы неверны
    Б. структурной формой безработицы
    В. фрикционной формой безработицы
    Г. циклической формой безработицы

40. На каком этапе проводится предварительная оценка экономической эффективности рационализации трудового процесса
    А. при подготовке к исследованию трудового процесса
    Б. при анализе и проектировании рациональных методов и приемов труда

41. Отечественное предприятие разорилось в результате конкуренции с иностранным производителем, продающим продукцию по более низким ценам. Появившаяся в результате безработица является
    А. циклической
    Б. структурной
    В. фрикционной
    Г. экономической

42. Какая из перечисленных категорий не относится к экономически активному населению
    А. неоплачиваемый работник семейного предприятия
    Б. самостоятельно обеспечивающий себя работой или работающий на индивидуальной основе
    В. наемный работник
    Г. работодатель
    Д. молодежь, обучающаяся в дневных учебных заведениях

43. Что такое многостаночное обслуживание
    А. это обслуживание, при котором рабочий (или бригада), одновременно обслуживает несколько станков
    Б. расширение зон обслуживания вызывается необходимостью более рационального использования рабочего времени

44. Если работник, уволившийся добровольно, пока еще не нашел работу в какую категорию безработных он попадает
    А. циклической формой безработицы
    Б. структурной формой безработицы

В. фрикционной формой безработицы
Г. все ответы неверны

45. По какому показателю производится оценка качества действующих норм
А. по степени дифференциации
Б. по продолжительности действия
В. по уровню напряженности

46. Фрикционная безработица появляется, когда
А. реальная заработная плата высока
Б. необходимо время на поиск новой работы
В. безработные оказываются недостаточно квалифицированными

47. Что представляет собой выработка
А. общее количество произведенной предприятием продукции
Б. затраты труда на выпуск продукции

48. Уровень производственного труда характеризуют
А. трудоемкость продукции
Б. прибыль
В. фондоотдача, фондоемкость
Г. выработка на одного работающего

49. Согласно Закону о занятости населения в РФ к безработным относятся трудоспособные граждане, которые:
А. готовы приступить к работе
Б. ищут работу
В. не достигшие 14-летнего возраста
Г. не достигшие 16-летнего возраста
Д. не имеют работы и заработка

50. Определите понятие «трудоемкость»
А. затраты материальных средств на единицу труда
Б. затраты труда на единицу продукции

51. Численность постоянного населения России
А. остается неизменной
Б. сокращается
В. растет

52. Что такое производительность труда
А. степень плодотворной деятельности людей, определяемая показателям выработки и трудоемкости
Б. затраты труда на единицу продукции
В. выработка продукции в единицу времени

53. Совокупность специальных теоретических знаний и практических навыков, необходимых для выполнения определенного вида работ в какой-либо отрасли производства – это:
А. квалификация
Б. профессия
В. специальность

Г. уровень подготовки

54. От чего зависят показатели выработки
    А. от валовой товарной продукции
    Б. от единицы измерения рабочего времени

55. Почему трудовой метод не имеет широкого распространения
    А. дает существенные искажения
    Б. имеет различные показатели по стоимости объема производства продукции
    В. использует реальные и нормативные данные

56. Что происходит с трудоемкостью при повышенной выработки
    А. снижается
    Б. увеличивается

57. Какая трудоемкость отражает все затраты труда на изготовление каждого изделия
    А. трудоемкость управления
    Б. технологическая трудоемкость
    В. полная трудоемкость

58. Что относится к внешним факторам производительности труда
    А. социально экономические условия в обществе и регионе
    Б. уровень технической вооруженности предприятия

59. Какими методами измеряется выработка
    А. натуральный, трудовой, стоимостной
    Б. условно
    В. натуральный, трудовой производственный
    Г. трудовым, производственным, стоимостным

60. Какая величина отражает степень использования рабочего времени и его продолжительности в смену
    А. интенсивность труда
    Б. выработка продукции
    В. экстенсивная характеристика труда

61. К чему может привести рост производительности труда
    А. к снижению всех видов затрат
    Б. к увеличению всех видов затрат

62. Какой из перечисленных факторов является доминирующим при решении вопроса о целесообразности исследования и рационализации того или иного трудового процесса
    А. количество рабочих, занятых выполнением данной операции, и повторяемость операции на рабочем месте
    Б. состояние организации и обслуживания рабочего места
    В. степень механизации производства и трудоемкость выполнения данной операции

63. Определить норму выработки в (т) для рабочего, обслуживающего аппаратурную систему непрерывного действия с часовой производительностью 500 кг химического продукта. В течение смены (8 ч.) по регламенту работы система подналаживается 2 раза по 10 мин.

А. 3,3
Б. 3,8
В. 3,9
Г. 4,0

64. Нижняя граница трудоспособного возраста
А. 14 лет
Б. 16 лет
В. 20 лет

65. Норма выработки — это:
А. количество натуральных единиц продукции на 1-го работающего
Б. стоимость реализованной продукции на 1-го работающего
В. стоимость товарной продукции на 1-го работающего
Г. численность работников, которыми может эффективно руководить один менеджер

66. МОТ является
А. российской организацией
Б. межправительственной организацией
В. организацией стран Евросоюза

67. На рынке продается:
А. нет верного ответа
Б. полезность человека
В. рабочая сила
Г. труд

68. Когда наиболее целесообразно проектировать приемы и методы выполнения операций
А. в случае, когда тот или иной участок оказывается узким местом
Б. одновременно с разработкой технического процесса
В. при организации рабочих мест

69. Модель рынка труда, характеризующаяся системой трудовых отношений, которые основываются на принципе «пожизненного найма» характерна для страны:
А. Великобритании
Б. Германии
В. России
Г. США
Д. Швеции
Е. Японии

70. Правильно ли утверждение, что совершенствование трудовых процессов проводится только с целью снижения затрат рабочего времени на выполнение операций
А. неправильно
Б. правильно

71. Что из приведенного перечня не является объектом непосредственного изучения при рационализации трудового процесса
А. рабочая поза
Б. время начала и окончания рабочим смены
В. способ выполнения движений

Г. сопряжение рук рабочего с инструментом, материалами, приспособлениями и деталями управления

72. Модель рынка труда, характеризующаяся активной политикой государства в области занятости, при этом уровень безработицы в стране минимальный – это модель:
    А. американская
    Б. итальянская
    В. канадская
    Г. российская
    Д. шведская
    Е. японская

73. Конъюнктура рынка труда может быть следующей:
    А. нет верного ответа
    Б. равновесной
    В. трудодефицитной
    Г. трудоизбыточной

74. Численность экономически активного населения включает
    А. занятых
    Б. безработных
    В. учащихся дневной формы обучения

75. Автором теории трех факторов производства: труда, капитала, земли является:
    А. А. Смит
    Б. Д. Кейнс
    В. Д. Рикардо
    Г. Ж.Б. Сэй

76. Какое из перечисленных определений относится к понятию трудовой процесс
    А. часть производственного процесса, осуществляемая над определенным предметом труда одним или группой рабочих на одном рабочем месте
    Б. законченная совокупность трудовых действий рабочего, непрерывно следующих друг за другом и имеющих определенное целевое назначение (выполнение части операции)
    В. совокупность действий, осуществляемых исполнителем в процессе выполнения конкретных работ
    Г. способ выполнения производственного задания, характеризующийся совокупностью определенных трудовых приемов и последовательностью их выполнения

77. Безработица, вызванная неудовлетворенностью содержанием и условиями труда, называется безработицей:
    А. сезонной
    Б. структурной
    В. технологической
    Г. фрикционной

78. Какое из перечисленных определений относится к понятию приема труда
    А. часть производственного процесса, осуществляемая над определенным предметом труда одним или группой рабочих на одном рабочем месте

Б. законченная совокупность трудовых действий рабочего, непрерывно следующих друг за другом и имеющих определенное целевое назначение (выполнение части операции)
В. совокупность действий, осуществляемых исполнителем в процессе выполнения конкретных работ
Г. способ выполнения производственного задания, характеризующийся совокупностью определенных трудовых приемов и последовательностью их выполнения

79. В производственную трудоемкость входит:

А. нормативная трудоемкость
Б. полная трудоемкость
В. трудоемкость обслуживания
Г. трудоемкость управления

80. Политика занятости, которая заключается в проведении мероприятий, направленных не на борьбу с безработицей, а на сглаживание негативных ее последствий называется:
А. активная
Б. интенсивная
В. пассивная
Г. сезонная
Д. экстенсивная

81. Неработающий человек, который надеется вскоре снова получить работу
А. рассматривается как потерявший надежду найти работу
Б. относится к разряду занятых
В. рассматривается как не полностью занятый
Г. относится к безработным
Д. не учитывается в составе экономически активного населения

82. В сдельную форму оплаты труда не входит:
А. контрактная
Б. прямая сдельная
В. сдельно-премиальная
Г. сдельно-прогрессивная

83. Технологический процесс, это
А. совокупность целенаправленных технологических преобразований и трудовых действий по превращению сырья и исходных материалов в конечный продукт с помощью агрегатов, оборудования и средств труда
Б. целесообразное изменение формы, состояния, структуры положения, места, предметов труда
В. совокупность действий исполнителя по преобразованию предметов труда в продукт

84. В списочном составе работников за каждый календарный день учитываются:

А. выполнявшие работу по договорам гражданско-правового характера
Б. лица, направленные на учебу с отрывом от производства и получающие стипендию за счет предприятия

В. отсутствующие на работе по каким-либо причинам (отпуск, болезни, командировки и др.)
Г. работники, принятые на работу по совместительству из других организаций

85. Какая категория лиц из перечисленных не относится к занятым
А. выполняли работу без оплаты на семейном предприятии
Б. выполняли работу по найму за вознаграждение
В. отсутствовали на работе из
Г. за участия в забастовках
Д. проходили обучение или переподготовку по направлению службы занятости
Е. временно отсутствовали на работе из
Ж. за болезни, отпуска и других уважительных причин

86. Производительность труда — это показатель:
А. все ответы верны
Б. эффективности использования основных фондов
В. эффективности производства
Г. эффективности труда

87. Важным направлением научной организации труда (НОТ) является решение трех взаимосвязанных задач:

А. социальных, коллективных, организационных
Б. экономических, психофизиологических, коллективных
В. экономических, психофизиологических, организационных
Г. экономических, психофизиологических, социальных

88. Полное представление о структуре трудовых ресурсов дает:
А. безработные
Б. все ответы верны
В. занятое население
Г. экономически активное и неактивное население

89. Режимами воспроизводства населения являются следующие:
А. простой, расширенный, ограничивающий
Б. расширенный, простой, суженный
В. расширенный, суженный, свободный
Г. расширенный, суженный, социальный

90. Операция – это законченная часть
А. технологического процесса, выполняемая одним рабочим на одном рабочем месте
Б. производственного процесса, выполняемая одним рабочим на одном рабочем месте

91. Если производительность труда растет за счет увеличения фонда рабочего времени, то это означает:

А. внедрение новой техники
Б. интенсивный путь
В. совершенствование организации производства
Г. экстенсивный путь

92. Занятость населения в общественном производстве, характеризующаяся численностью занятых людей из числа экономически активного населения, установленной Росстатом в соответствии с методологией учета занятости МОТ – это занятость:

А. полная
Б. продуктивная
В. рациональная
Г. социально полезная

93. Циклическая безработица охватывает тех, кто
А. не имеет работу более одного года
Б. вынужден менять рабочее место из-за сезонного характера производства
В. не может найти работу в связи с общим падением производства
Г. потерял работу в связи со структурными изменениями в спросе на рабочую силу определенной квалификации

94. К интенсивному фактору роста объемов производства относятся:
А. рост количества работающих
Б. рост производительности труда
В. рост трудоемкости изготовления
Г. удлинение рабочего времени

95. Показатель, характеризующий долю выпущенной продукции или оказанных услуг, приходящихся на единицу затрат труда – это:
А. интенсивность труда
Б. производительность труда
В. форма труда
Г. экстенсивность труда

96. По технологическому признаку операция включает в себя следующие элементы
А. установ
Б. позицию
В. рабочий ход
Г. переход
Д. заход

97. Подразделяются ли тарифные ставки на часовые, дневные, месячные в рыночных условиях?
А. да
Б. нет

98. Когда была основана служба занятости в России?
А. 1991 г.
Б. 1989 г.
В. 1996 г.
Г. 1993 г.

99. К формам труда не относится:
А. аппаратурный
Б. единоличный
В. машинный

Г. ручной
Д. ручной механизированный

100. Спрос на труд со стороны работодателей и занятость растут по мере
А. по мере снижения
Б. по мере увеличения реальной заработной платы

Примерный перечень вопросов к промежуточной аттестации:

1. Воспроизводство населения. Рождаемость и смертность.
2. Миграция населения. Показатели миграции.
3. Понятие качество жизни и его показатели.
4. Показатели использования рабочей силы.
5. Воспроизводство трудовых ресурсов.
6. Экономически активное население: состав и расчет показателей использования.
7. Состав экономически неактивного населения.
8. Сущность и показатели использования трудового потенциала страны.
9. 8 Сущность и показатели использования трудового потенциала страны.
10. Сущность и показатели использования трудового потенциала организации.
11. Структура, особенности функционирования рынка труда и его участники.
12. Механизмы функционирования рынка труда.
13. Сегменты рынка труда.
14. Модель рынка труда США.
15. Модель рынка труда Швеции.
16. Модель рынка труда Японии.
17. Модель регулирования рынка труда по Кейнсу.
18. Модель регулирования рынка труда по теории неоклассиков.
19. Виды профсоюзов и цена труда.
20. Государственная политика занятости.
21. Фрикционная и сезонная безработица.
22. Скрытая безработица.
23. Естественный уровень безработицы и инфляция.
24. Неоклассическая и кейнсианская модель безработицы.
25. Социально-экономические последствия безработицы.
26. Статус безработного.
27. Труд - базовый социальный процесс.
28. Виды труда.
29. Характер и содержание труда.
30. Основные элементы труда.
31. Понятие продуктивности труда и её виды.
32. Производительность труда и её расчет.
33. Результативность и эффективность труда.
34. Методы измерения производительности труда.
35. Сущность интенсивности труда и её отличие от производительности труда.
36. Формы трудовой деятельности.
37. Психофизиологический метод измерения интенсивности труда.
38. Социологический метод измерения интенсивности труда.
39. Экономический метод измерения интенсивности труда.
40. Основания создания и развитие МОТ.
41. Задачи МОТ.
42. Структура МОТ.
43. Основополагающие документы МОТ.
44. Конвенции МОТ.

45. Сущность понятия уровень жизни и факторы его определяющие.
46. Источники формирования и структура доходов населения.
47. Дифференциация доходов населения.
48. Влияние инфляции на уровень жизни населения.
49. Бюджет семьи.
50. Виды разделения труда.
51. Технологическое разделение труда и его критерии.
52. Функциональное разделение труда и его критерии.
53. Профессионально-квалификационное разделение труда и его критерии.
54. Сущность кооперации труда.
55. Виды производственных бригад.
56. Совмещение профессий.
57. Показатели использования календарного фонда времени.
58. Формирование и использование профессионально-квалификационного потенциала предприятия.
59. Показатели качества труда.
60. Дисциплина труда.
61. Фотография рабочего дня.
62. Показатели оценки уровня нормирования.
63. Нормирование рабочего времени.
64. Нормы и нормативы.
65. Показатели уровня нормирования рабочих-сдельщиков.
66. Показатели уровня нормирования рабочих-повременщиков.
67. Нормирование труда инженерно-технического персонала.
68. Социальная организация: понятие, структура и основные её признаки.
69. Социологическое исследование: функции, виды и этапы его проведения.
70. Основные методы получения первичной социологической информации.
71. Обработка первичной социологической информации и анализ результатов исследований.
72. Социальные процессы и явления в трудовой организации.
73. Условия труда и факторы их определяющие.
74. Оценка тяжести труда.
75. Факторы влияющие на вредность труда.
76. Аттестация рабочих мест по условиям труда.
77. Режимы труда и отдыха.
78. Оценка работоспособности персонала.
79. Основные показатели уровня организации труда.
80. Показатели интенсивности труда.
81. Показатели удовлетворенности трудом.
82. Показатели стабильности трудового коллектива.
83. Выбор эффективной формы организации труда.
84. Структура модели человека в социально-экономических системах.
85. Понятие качества жизни.
86. Цели, ценности и природа человека.
87. Эволюция представлений о показателях качества жизни.
88. Показатели качества жизни.
89. Индекс развития человеческого капитала.
90. Сущность, структура и факторы трудовой адаптации.

5. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания индикаторов достижения компетенций

Специфика формирования компетенций и их измерение определяется структурированием информации о состоянии уровня подготовки обучающихся.

Алгоритмы отбора и конструирования заданий для оценки достижений в предметной области, техника конструирования заданий, способы организации и проведения стандартизированный оценочных процедур, методика шкалирования и методы обработки и интерпретации результатов оценивания позволяют обучающимся освоить компетентностно-ориентированные программы дисциплин.

Формирование компетенций осуществляется в ходе всех видов занятий, практики, а контроль их сформированности на этапе текущей, промежуточной и итоговой аттестации.

Оценивание знаний, умений и навыков по учебной дисциплине осуществляется посредством использования следующих видов оценочных средств:

- опросы: устный, письменный;
- задания для практических занятий;
- ситуационные задания;
-контрольные работы;
- коллоквиумы;
-написание реферата;
-написание эссе;
- решение тестовых заданий;
- экзамен.

Опросы по вынесенным на обсуждение темам

Устные опросы проводятся во время практических занятий и возможны при проведении аттестации в качестве дополнительного испытания при недостаточности результатов тестирования и решения заданий. 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. Письменный опрос проводится без предупреждения, что стимулирует обучающихся к систематической подготовке к занятиям. Вопросы для опроса готовятся заранее, формулируются узко, дабы обучающийся имел объективную возможность полноценно его осветить за отведенное время.

Письменные опросы целесообразно применять в целях проверки усвояемости значительного объема учебного материала, например, во время проведения аттестации, когда необходимо проверить знания обучающихся по всему курсу.

При оценке опросов анализу подлежит точность формулировок, связность изложения материала, обоснованность суждений.

Решение заданий (кейс-методы)

Решение кейс-методов осуществляется с целью проверки уровня навыков (владений) обучающегося по применению содержания основных понятий и терминов дисциплины вообще и каждой её темы в частности.

Обучающемуся объявляется условие задания, решение которого он излагает либо устно, либо письменно.

Эффективным интерактивным способом решения задания является сопоставления результатов разрешения одного задания двумя и более малыми группами обучающихся.

Задачи, требующие изучения значительного объема, необходимо относить на самостоятельную работу студентов, с непременным разбором результатов во время практических занятий. В данном случае решение ситуационных задач с глубоким обоснованием должно представляться на проверку в письменном виде.

При оценке решения заданий анализируется понимание обучающимся конкретной ситуации, правильность её понимания в соответствии с изучаемым материалом, способность обоснования выбранной точки зрения, глубина проработки рассматриваемого вопроса, умением выявить основные положения затронутого вопроса.

Решение заданий в тестовой форме

Проводится тестирование в течение изучения дисциплины

Не менее чем за 1 неделю до тестирования, преподаватель должен определить обучающимся исходные данные для подготовки к тестированию: назвать разделы (темы, вопросы), по которым будут задания в тестовой форме, теоретические источники (с точным указанием разделов, тем, статей) для подготовки.

При прохождении тестирования пользоваться конспектами лекций, учебниками, и иными материалами не разрешено.