

Рабочая программа дисциплины

Экономика и социология труда

<i>Направление подготовки</i>	Менеджмент
<i>Код</i>	38.03.02
<i>Направленность (профиль)</i>	Управление персоналом организации
<i>Квалификация выпускника</i>	бакалавр

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

Группа компетенций	Категория компетенций	Код
Профессиональные		ПК-1
Профессиональные		ПК-3

2. Компетенции и индикаторы их достижения

Код компетенции	Формулировка компетенции	Индикаторы достижения компетенции
ПК-1	Способен собирать и анализировать информацию для принятия необходимых управленческих решений в рамках тактического планирования	ПК 1.2. Определяет методы и методики в рамках тактического планирования для принятия необходимых управленческих решений ПК 1.3. Осуществляет классификацию факторов и показателей в рамках разработки тактических решений
ПК-3	Способен выявлять, регистрировать, анализировать и классифицировать риски и разрабатывать комплекс мероприятий по их минимизации для управления организацией	ПК 3.2. Собирает, изучает и обрабатывает управленческую информацию в условиях рынка для минимизации финансовых потерь ПК 3.3. Разрабатывает комплекс мероприятий по минимизации рисков для выработки управленческих решений

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-1		

	<ul style="list-style-type: none"> - социальные, этнические, конфессиональные и культурные особенности представителей тех или иных социальных общностей; - принципы функционирования профессионального коллектива; - содержание организационной и функционально-штатной структуры организации; - систему управления организационной культурой и систему внутренних коммуникаций в современных организациях 	<ul style="list-style-type: none"> - читать социальные, этнические, конфессиональные, культурные особенности представителей различных социальных общностей в процессе профессионального взаимодействия в коллективе, толерантно воспринимать эти различия; - применять на практике методы групповой работы в организации 	<ul style="list-style-type: none"> - способами и приемами предотвращения возможных конфликтных ситуаций в процессе профессиональной деятельности; - способностью эффективно организовывать групповую работу на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды; - методами управления организационной культурой и систем внутренних коммуникаций в организации
Код компетенции	ПК-3		
	<ul style="list-style-type: none"> - основы выявления, регистрации, анализа и классификации рисков и разработке комплекса мероприятий по их минимизации; - методы управления информацией в условиях рынка для минимизации финансовых потерь; - комплекс мероприятий по минимизации рисков для выработки управленческих решений 	<ul style="list-style-type: none"> - выявлять, регистрировать, анализировать и классифицировать риски и разрабатывать комплекс мероприятий по их минимизации; - обрабатывать управленческую информацию в условиях рынка для минимизации финансовых потерь; - разрабатывать комплекс мероприятий по минимизации рисков для выработки управленческих решений 	<ul style="list-style-type: none"> - навыков выявления, регистрации, анализа и классификации рисков и разработке комплекса мероприятий по их минимизации; - способностью собирать, изучать и обрабатывать управленческую информацию; - навыками разрабатывает комплекс мероприятий по минимизации рисков

4. Место дисциплины (модуля) в структуре образовательной программы

Дисциплина относится к части, формируемой участниками образовательных отношений/дисциплине по выбору учебного плана ОПОП.

Данная дисциплина взаимосвязана с другими дисциплинами, такими как

«Микроэкономика», «Макроэкономика», «Моделирование экономических процессов», «Основы кадровой политики и кадрового планирования», «Бухгалтерский учет», «Корпоративные финансы», «Комплексный экономический анализ» и «Бизнес-планирование».

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

Профиль (направленность) программы установлена путем ее ориентации на сферу профессиональной деятельности выпускников: Управление персоналом организации.

5. Объем дисциплины

Виды учебной работы	Формы обучения		
	Очная	Очно-заочная	Очно-заочная с применением ДОТ
Общая трудоемкость: зачетные единицы/часы	3/108	3/108	3/108
Контактная работа:			
Занятия лекционного типа	10	12	2
Занятия семинарского типа	20	12	8
Промежуточная аттестация: зачет с оценкой	0,15	0,15	0,1
Самостоятельная работа (СРС)	77,85	83,85	97,9

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)						Самостоятельная работа
		Контактная работа						
		Занятия лекционного типа		Занятия семинарского типа				
		Лекции	Иные учебные занятия	Практические занятия	Семинары	Лабораторные работы	Иные	
1.	Формирование трудовых ресурсов в стране	0,5						6
2.	Рынок труда. Занятость населения. Основные категории труда. Продуктивность труда	0,5		1				6
3.	Международная организация труда (МОТ). Доходы населения	0,5		1				6
4.	Производственный процесс. Их структура	0,5		2				6
5.	Разделение и	1		2				6

	кооперация труда							
6.	Методы оптимизации разделения труда и численности персонала в производственных системах	1		2				11,85
7.	Нормирование труда: нормы, их функции и роль труда в управлении производством	1		2				6
8.	Изучение и классификация затрат рабочего времени. Задача исследования организации труда и затрат времени. Признаки классификации рабочего времени	1		2				6
9.	Проектирование трудовых процессов, приёмов и методов работы	1		2				6
10.	Организация и обслуживание рабочих мест. Понятие рабочего места. Классификация рабочих мест	1		2				6
11.	Оценка уровня организации труда. Экономическая эффективность мероприятий по совершенствованию организации труда. Нормативно-правовые акты	1		2				6
12.	Общие принципы организации оплаты труда. Формы и системы. Тарифная система	1		2				6
	Промежуточная аттестация	0,15						
	Итого	10		20				77,85

6.1.2 Очно-заочная форма обучения

№	Раздел/тема	Виды учебной работы (в часах)
---	-------------	-------------------------------

п/п		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	1						7
2.	Рынок труда. Занятость населения. Основные категории труда. Продуктивность труда	1		1				7
3.	Международная организация труда (МОТ). Доходы населения	1		1				7
4.	Производственный процесс. Их структура	1		1				7
5.	Разделение и кооперация труда	1		1				7
6.	Методы оптимизации разделения труда и численности персонала в производственных системах	1		2				7
7.	Нормирование труда: нормы, их функции и роль труда в управлении производством	1		1				7
8.	Изучение и классификация затрат рабочего времени. Задача исследования организации труда и затрат времени. Признаки классификации рабочего времени	1		1				7
9.	Проектирование трудовых процессов, приёмов и методов работы	1		1				7
10.	Организация и обслуживание рабочих мест. Понятие рабочего места. Классификация рабочих мест	1		1				7

11.	Оценка уровня организации труда. Экономическая эффективность мероприятий по совершенствованию организации труда. Нормативно-правовые акты	1		1				7
12.	Общие принципы организации оплаты труда. Формы и системы. Тарифная система	1		1				6,85
	Промежуточная аттестация	0,15						
	Итого	12		12				83,85

6.1.3 Очно-заочная форма обучения с применением ДОТ

№ п/п	Раздел/тема	Виды учебной работы (в часах)						Самостоятельная работа
		Контактная работа						
		Занятия лекционного типа		Занятия семинарского типа				
		Лекции	Иные учебные занятия	Практические занятия	Семинары	Лабораторные работы	Иные	
1.	Формирование трудовых ресурсов в стране							5,9
2.	Рынок труда. Занятость населения. Основные категории труда. Продуктивность труда	1						5
3.	Международная организация труда (МОТ). Доходы населения			2				5
4.	Производственный процесс. Их структура			2				5
5.	Разделение и кооперация труда	1						5
6.	Методы оптимизации разделения труда и численности персонала в производственных системах			2				5
7.	Нормирование труда: нормы, их функции и							5

	роль труда в управлении производством							
8.	Изучение и классификация затрат рабочего времени. Задача исследования организации труда и затрат времени. Признаки классификации рабочего времени			2				6
9.	Проектирование трудовых процессов, приёмов и методов работы							6
10.	Организация и обслуживание рабочих мест. Понятие рабочего места. Классификация рабочих мест							6
11.	Оценка уровня организации труда. Экономическая эффективность мероприятий по совершенствованию организации труда. Нормативно-правовые акты							6
12.	Общие принципы организации оплаты труда. Формы и системы. Тарифная система							6
	Промежуточная аттестация	0,1						
	Итого	2		8				97,9

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.
2.	Рынок труда. Занятость населения.	Рынок труда и его основные компоненты. Современные модели рынка труда. Регулирование рынка труда. Профсоюзы

	Основные категории труда. Продуктивность труда	на рынке труда. Государственная политика занятости. Виды безработицы. Причины и социально-экономические последствия безработицы. Миграция населения. Понятие "продуктивность труда", включающее производительность, результативность и эффективность труда.
3.	Международная организация труда (МОТ). Доходы населения	Создание, развитие и задачи МОТ. Структура и основополагающие документы МОТ. Методы работы и сферы деятельности. Россия и МОТ.
4.	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.
5.	Разделение и кооперация труда	Значение рациональных форм разделения и кооперации труда для повышения его производительности. Формы разделения труда на предприятии: функциональное, квалификационное, технологическое (пооперационное).
6.	Методы оптимизации разделения труда и численности персонала в производственных системах	Общая задача оптимизация разделения труда и численности персонала.
7.	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.
8.	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.
9.	Проектирование трудовых процессов, приёмов и методов работы	Принципы и методы, применения при проектировании трудовых процессов.
10.	Организация и обслуживание рабочих мест. Понятие рабочего места. Классификация рабочих мест	Основные требования к организации рабочего места. Элементы организации рабочего места.

11.	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.
12.	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.

6.2.2. Содержание практических занятий

№ п/п	Наименование темы (раздела) дисциплины	Содержание практического занятия
1	Рынок труда. Занятость населения. Основные категории труда. Продуктивность труда	Основные элементы, виды, содержание и формы труда.
2	Международная организация труда (МОТ). Доходы населения	Принципы формирования в рыночной экономике.
3	Производственный процесс. Их структура	Структура производственной операции в технологическом и трудовом отношении.
4	Разделение и кооперация труда	Профессиональное и квалификационное разделения труда (границы разделения труда). Кооперация труда и основные её формы: межцеховая, внутрицеховая, внутри участковая.
5	Методы оптимизации разделения труда и численности персонала в производственных системах	Методы оптимизации разделения труда и численности персонала.
6	Нормирование труда: нормы, их функции и роль труда в управлении производством	Технически обоснованная норма. Точность и обоснованность норм труда в различных типах производства.
7	Изучение и классификация затрат рабочего времени. Задача исследования организации труда и затрат времени. Признаки классификации рабочего времени	Нормируемое и ненормируемое время. Классификация методов анализа трудовых процессов и затрат рабочего времени.
8	Проектирование трудовых процессов, приёмов и методов	Принципы и методы, применения при проектировании трудовых процессов.

	работы	
9	Организация и обслуживание рабочих мест. Понятие рабочего места. Классификация рабочих мест	Специализация рабочих мест. Принципы рациональной планировки рабочих мест.
10	Оценка уровня организации труда. Экономическая эффективность мероприятий по совершенствованию организации труда. Нормативно-правовые акты	Связь показателей уровня организации труда с технико-экономическими показателями работы подразделения предприятия.
11	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.

6.2.3. Содержание самостоятельной работы

№ п/п	Наименование темы (раздела) дисциплины	Содержание самостоятельной работы
1.	Формирование трудовых ресурсов в стране	Трудовой потенциал, трудовые ресурсы.
2.	Рынок труда. Занятость населения. Основные категории труда. Продуктивность труда	Сущность и методы измерения производительности труда. Интенсивность труда. Институциональные условия эффективности труда.
3.	Международная организация труда (МОТ). Доходы населения	Модели формирования доходов социальных групп предприятия.
4.	Производственный процесс. Их структура	Установка, позиция, переход. Трудовой приём, трудовые действия, трудовые движения.
5.	Разделение и кооперация труда	Бригадная форма организации труда. Виды производительных бригад, область их применения.
6.	Методы оптимизации разделения труда и численности персонала в производственных системах	Циклические процессы и графики многостаночного обслуживания.
7.	Нормирование труда: нормы, их функции и роль труда в управлении производством	Норма труда как основа организации и управления производством.
8.	Изучение и классификация затрат	Хронометраж, его назначения и методика проведения. Фотография рабочего времени (ФРВ, её виды и методика

	рабочего времени. Задача исследования организации труда и затрат времени. Признаки классификации рабочего времени	проведения.
9.	Проектирование трудовых процессов, приёмов и методов работы	Критерий оптимальности при проектировании - высокая производительность труда.
10.	Организация и обслуживание рабочих мест. Понятие рабочего места. Классификация рабочих мест	Системы и виды обслуживания рабочих мест в различных типах производства (дежурное, регламентированное).
11.	Оценка уровня организации труда. Экономическая эффективность мероприятий по совершенствованию организации труда. Нормативно-правовые акты	Методы расчёта экономической эффективности мероприятий по совершенствованию организации труда. Нормативные правовые акты по труду: статистическая отчётность по труду.
12.	Общие принципы организации оплаты труда. Формы и системы. Тарифная система	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	Вопросы к семинару, Проблемные задачи, ситуационные задачи, тестирование Реализация программы с применением ДОТ: Тестирование, ситуационные задачи, проблемные задачи

2.	Рынок труда. Занятость населения. Основные категории труда. Продуктивность труда	Опрос, Проблемные задачи, ситуационные задачи, тестирование Реализация программы с применением ДОТ: Тестирование, ситуационные задачи, проблемные задачи
3.	Международная организация труда (МОТ). Доходы населения	Опрос, Проблемные задачи, ситуационные задачи, тестирование Реализация программы с применением ДОТ: Тестирование, ситуационные задачи, проблемные задачи
4.	Производственный процесс. Их структура	Опрос, Проблемные задачи, ситуационные задачи, тестирование Реализация программы с применением ДОТ: Тестирование, ситуационные задачи, проблемные задачи
5.	Разделение и кооперация труда	Опрос, Проблемные задачи, ситуационные задачи, тестирование Реализация программы с применением ДОТ: Тестирование, ситуационные задачи, проблемные задачи
6.	Методы оптимизации разделения труда и численности персонала в производственных системах	Вопросы к семинару, Проблемные задачи, ситуационные задачи, тестирование Реализация программы с применением ДОТ: Тестирование, ситуационные задачи, проблемные задачи
7.	Нормирование труда: нормы, их функции и роль труда в управлении производством	Опрос, Проблемные задачи, ситуационные задачи, тестирование Реализация программы с применением ДОТ: Тестирование, ситуационные задачи, проблемные задачи
8.	Изучение и классификация затрат рабочего времени. Задача исследования организации труда и затрат времени. Признаки классификации рабочего времени	Вопросы к семинару, Проблемные задачи, ситуационные задачи, тестирование Реализация программы с применением ДОТ: Тестирование, ситуационные задачи, проблемные задачи
9.	Проектирование трудовых процессов, приёмов и методов работы	Опрос, Проблемные задачи, ситуационные задачи, тестирование Реализация программы с применением ДОТ: Тестирование, ситуационные задачи, проблемные задачи
10.	Организация и обслуживание рабочих мест. Понятие рабочего места. Классификация рабочих мест	Опрос, Проблемные задачи, ситуационные задачи, тестирование Реализация программы с применением ДОТ: Тестирование, ситуационные задачи, проблемные задачи
11.	Оценка уровня организации труда. Экономическая эффективность мероприятий по совершенствованию	Опрос, Проблемные задачи, ситуационные задачи, тестирование Реализация программы с применением ДОТ: Тестирование, ситуационные задачи, проблемные задачи

	организации труда. Нормативно-правовые акты	
12.	Общие принципы организации оплаты труда. Формы и системы. Тарифная система	Опрос, Проблемные задачи, ситуационные задачи, 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 контрольные задания для проверки знаний студентов

Типовые вопросы

1. Предмет и объект экономики и социологии труда. Взаимосвязь с другими науками.
2. Какие задачи решает дисциплина «Экономика и социология труда». Методология комплексного исследования экономических и социальных проблем труда.
3. Содержание понятия и сущность экономической категории «труд». Что выражает характер и содержание труда.
4. Трудовые ресурсы как социально-экономическая категория. Формирование трудовых ресурсов.
5. Что понимается под условиями труда, и как они формируются.
6. Трудовой потенциал: сущность, показатели, структура.
7. Труд как фактор производства. Роль труда в развитии человека и общества.
8. Сущность социально-трудовых отношений при развитии рынка труда.
9. Общая характеристика социально-трудовых отношений.
10. Факторы формирования социально-трудовых отношений.
11. Какие показатели и критерии используются для оценки социально - трудовых отношений.
12. Формирование и регулирование социально-трудовых отношений в условиях переходной экономики.
13. Социально-экономическая сущность занятости. Новая концепция занятости.
14. Занятость как элемент социально-экономической политики.
15. Социально-демографические группы в сфере занятости.
16. Трудовая миграция населения.
17. Рынок труда и его элементы.
18. Механизм действия рынка труда.
19. Сегментация и гибкость рынка труда.
20. Национальные рынки труда: соотношение внутреннего и внешнего рынка.
21. Предложение и спрос на рынке труда.
22. Безработица как феномен рыночной экономики. Типы и формы безработицы.
23. Выбор стратегии регулирования рынка труда. Основные методы регулирования рынка труда.
24. Пассивная и активная политика на рынке труда.
25. Регулирование рынка труда. Службы занятости.
26. Что следует понимать под социальной группой и социальной организацией. По каким признакам классифицируются социальные группы.
27. Структура социальной организации. Социальная структура трудовой организации.
28. Как регулируются социальные процессы в трудовых коллективах.
29. Что такое социологическое исследование. Предмет, объект, задачи, цель социологического исследования.
30. Программа социологического исследования. Процедурный и методологический раздел.

31. Методы социологического исследования.
32. Организация труда на предприятии: содержание и основные факторы.
33. Разделение и кооперация труда на предприятии. Организация рабочих мест.
34. Условия труда и факторы их формирования. Охрана и безопасность труда на предприятии.
35. Рабочее время, режимы труда и отдыха на предприятии.
36. Организация труда как социотехническая система, дисциплина труда как элемент его организации.
37. Формирование труда: система норм и нормативы труда.
38. Классификация затрат рабочего времени.
39. Методы нормирования труда и их развитие.
40. Пересмотр норм на предприятии и оценка их качества.
41. Производительность труда и ее значение в деятельности предприятия.
42. Показатели и методы производительности труда.
43. Факторы и резервы роста производительности труда.
44. Сущность и формирование заработной платы. Функции, принципы организации заработной платы.
45. Тарифная система оплаты труда: сущность и элементы.
46. Разработка собственных заводских тарифных сеток.
47. Поощрительные системы оплаты труда: основные виды, премии за основные результаты работы.
48. Применение сдельных и повременных систем заработной платы.
49. Понятие и показатели уровня жизни населения.
50. Доходы населения: источники их формирования. Виды и распределение доходов.
51. Принципы и основы формирования системы мотивации и стимулирования персонала.

Типовые ситуационные задачи:

Ситуационное задание № 1

Тема 1. Формирование трудовых ресурсов в стране.

Вопросы:

1. Как вы определите, какие навыки необходимо развивать?
2. Из каких блоков будет состоять ваша программа по работе с кадровым резервом?
3. Каким образом вы будете внедрять программу по работе с кадровым резервом в вашей Компании?

Тема 2. Рынок труда. Занятость населения. Основные категории труда. Продуктивность труда

Задание:

Поясните, чем, по вашему мнению, может быть продиктовано решение предпринимателей А. и В. вкладывать средства в обучение своего персонала: эгоистической заботой о собственной прибыли или альтруистическими целями поддержания высокого профессионального уровня рынка труда.

Задание:

Агентства по трудоустройству за рубежом являются весьма многочисленными в юго-Восточной Азии и в странах Южно-Азиатского субконтинента. Некоторые из них имеют в принимающих странах свои правительства, которые осуществляют контроль и защиту этих трудящихся и собирают информацию о возможности трудоустройства. При этом эти агентства могут, как заключать трудовой договор от имени нанимателей, так и выступать как посредники.

Задание:

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

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.

Дополнительно по имеющимся данным провести расчеты:

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

Сформировать обобщающие выводы.

Задание:

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

Тема 3. Международная организация труда (МОТ). Доходы населения.

Сопоставьте воздействие опережающего роста предложения земли на уровень доходов земельных собственников и владельцев капитала в случаях.

Задание:

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

Тема 4. Производственный процесс. Их структура

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

Типовые проблемные задачи

Тема 5. Разделение и кооперация труда.

Важность интернационализации проявляется и в проведении правительствами разных стран тех или иных программ развития экспорта, стимулирующих к выходу на международные рынки местные компании. Правительство Дании, например, платит более половины зарплаты консультантам по маркетингу, которые помогают малым и средним датским компаниям развивать свой экспорт. Многие страны идут еще дальше и субсидируют свои компании за счет льготных тарифов на пользование землей и электроэнергией – иногда они даже идут на прямую выплату наличных, что позволяет компаниям устанавливать более низкие цены, чем у зарубежных конкурентов.

Тема 6. Проектирование трудовых процессов, приёмов и методов работы.

Мэри Мэтьюс работает в авиакомпании в отделе бронирования. Она должна отвечать на телефонные звонки, бронировать места и сообщать потребителям интересующую их информацию. Ее начальник особо проинструктировал Мэри, особо подчеркнув, чтобы она была вежлива, и не отпугивала звонящих. Он обязал ее за час отвечать на 25 звонков, так как только при таком темпе менеджер отдела сможет уложиться в смену, выделенную на их отдел.

Тема 7. Оценка уровня организации труда. Экономическая эффективность мероприятий по совершенствованию организации труда. Нормативно-правовые акты.

Задание 1

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

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

Тема 8. Общие принципы организации оплаты труда. Формы и системы. Тарифная система.

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 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

Реализация программы с применением ДОТ:

Типовые проблемные задачи

Тема 8. Разделение и кооперация труда.

Важность интернационализации проявляется и в проведении правительствами разных стран тех или иных программ развития экспорта, стимулирующих к выходу на международные рынки местные компании. Правительство Дании, например, платит более половины зарплаты консультантам по маркетингу, которые помогают малым и средним датским компаниям развивать свой экспорт. Многие страны идут еще дальше и субсидируют свои компании за счет льготных тарифов на пользование землей и электроэнергией – иногда они даже идут на прямую выплату наличных, что позволяет компаниям устанавливать более низкие цены, чем у зарубежных конкурентов.

Тема 12. Проектирование трудовых процессов, приёмов и методов работы.

Мэри Мэтьюс работает в авиакомпании в отделе бронирования. Она должна отвечать на телефонные звонки, бронировать места и сообщать потребителям интересующую их информацию. Ее начальник особо проинструктировал Мэри, особо подчеркнув, чтобы она была вежлива, и не отпугивала звонящих. Он обязал ее за час отвечать на 25 звонков, так как только при таком темпе менеджер отдела сможет уложиться в смену, выделенную на их отдел.

Тема 14. Оценка уровня организации труда. Экономическая эффективность мероприятий по совершенствованию организации труда. Нормативно-правовые акты.

Задание 1

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

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

Тема 15. Доходы населения.

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

Тема 16. Общие принципы организации оплаты труда. Формы и системы. Тарифная система.

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:

Ситуационное задание № 1

Тема 1. Формирование трудовых ресурсов в стране.

Вопросы:

1. Как вы определите, какие навыки необходимо развивать?
2. Из каких блоков будет состоять ваша программа по работе с кадровым резервом?
3. Каким образом вы будете внедрять программу по работе с кадровым резервом в вашей Компании?

Тема 2. Рынок труда.

Задание:

Поясните, чем, по вашему мнению, может быть продиктовано решение предпринимателей А. и В. вкладывать средства в обучение своего персонала: эгоистической заботой о собственной прибыли или альтруистическими целями поддержания высокого профессионального уровня рынка труда.

Тема 3. Занятость населения.

Агентства по трудоустройству за рубежом являются весьма многочисленными в юго-Восточной Азии и в странах Южно-Азиатского субконтинента. Некоторые из них имеют в принимающих странах свои правительства, которые осуществляют контроль и защиту этих трудящихся и собирают информацию о возможности трудоустройства. При этом эти агентства могут, как заключать трудовой договор от имени нанимателей, так и выступать как посредники.

Тема 4. Основные категории труда.

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

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.

Дополнительно по имеющимся данным провести расчеты:

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

Сформировать обобщающие выводы.

Тема 5. Продуктивность труда.

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

Тема 6. Международная организация труда (МОТ).

Сопоставьте воздействие опережающего роста предложения земли на уровень доходов земельных собственников и владельцев капитала в случаях.

Тема 7. Производственный процесс. Их структура

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

Типовые тесты

21. К трудовым ресурсам относятся:

- д) лица трудоспособного возраста
- е) фактически работающие лица нетрудоспособного возраста
- ж) инвалиды труда и войны
- з) работающие пенсионеры

22. К фрикционной безработице относится:

- д) увольнение шахтеров в связи с развитием использования альтернативных источников энергии
- е) увольнение с работы в связи с уходом за детьми
- ж) увольнение в период кризиса перепроизводства
- з) увольнение в связи с началом учебы

23. Какую из перечисленных форм занятости можно назвать явлением негативным:

- д) неполная занятость
- е) вторичная занятость
- ж) полная занятость
- з) частичная занятость

24. Потерявший работу из-за спада в экономике попадает в категорию безработных:

- д) все ответы неверны
- е) структурной формой безработицы
- ж) фрикционной формой безработицы
- з) циклической формой безработицы

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

- д) циклической
- е) структурной
- ж) фрикционной
- з) экономической

26. Какая из перечисленных категорий не относится к экономически активному населению:

- е) неоплачиваемый работник семейного предприятия
- ж) самостоятельно обеспечивающий себя работой или работающий на индивидуальной основе
- з) наемный работник
- и) работодатель
- к) молодежь, обучающаяся в дневных учебных заведениях

27. Если работник, уволившийся добровольно, пока еще не нашел работу в какую категорию безработных он попадает:

- д) циклической формой безработицы
- е) структурной формой безработицы
- ж) фрикционной формой безработицы
- з) все ответы неверны

28. Фрикционная безработица появляется, когда:

- г) реальная заработная плата высока
- д) необходимо время на поиск новой работы
- е) безработные оказываются недостаточно квалифицированными

29. Что представляет собой выработка:

- в) общее количество произведенной предприятием продукции
- г) затраты труда на выпуск продукции

30. Уровень производственного труда характеризуют:

- д) трудоемкость продукции
- е) прибыль
- ж) фондоотдача, фондоемкость
- з) выработка на одного работающего

31. К трудовым ресурсам относятся:

- д) лица трудоспособного возраста
- е) фактически работающие лица нетрудоспособного возраста
- ж) инвалиды труда и войны
- з) работающие пенсионеры

32. К фрикционной безработице относится:

- д) увольнение шахтеров в связи с развитием использования альтернативных источников энергии
- е) увольнение с работы в связи с уходом за детьми
- ж) увольнение в период кризиса перепроизводства
- з) увольнение в связи с началом учебы

33. Какую из перечисленных форм занятости можно назвать явлением негативным:

- д) неполная занятость
- е) вторичная занятость
- ж) полная занятость
- з) частичная занятость

34. Потерявший работу из-за спада в экономике попадает в категорию безработных:

- д) все ответы неверны
- е) структурной формой безработицы
- ж) фрикционной формой безработицы
- з) циклической формой безработицы

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

- д) циклической
- е) структурной
- ж) фрикционной
- з) экономической

36. Какая из перечисленных категорий не относится к экономически активному населению:

- е) неоплачиваемый работник семейного предприятия
- ж) самостоятельно обеспечивающий себя работой или работающий на индивидуальной основе
- з) наемный работник
- и) работодатель
- к) молодежь, обучающаяся в дневных учебных заведениях

37. Если работник, уволившийся добровольно, пока еще не нашел работу в какую категорию безработных он попадает:

- д) циклической формой безработицы
- е) структурной формой безработицы
- ж) фрикционной формой безработицы
- з) все ответы неверны

38. Фрикционная безработица появляется, когда

- г) реальная заработная плата высока
- д) необходимо время на поиск новой работы
- е) безработные оказываются недостаточно квалифицированными

39. Что представляет собой выработка

- в) общее количество произведенной предприятием продукции
- г) затраты труда на выпуск продукции

40. Уровень производственного труда характеризуют

- д) трудоемкость продукции
- е) прибыль
- ж) фондоотдача, фондоемкость

- з) 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, ситуационные задания, дискуссия и мини-конференция в форме вебинара);

2 - задания, которые дополняют теоретические вопросы (практические задания, задания для самостоятельной работы, тесты).

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 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. Валько, Д.В. Экономика труда : учебное пособие / Валько Д.В., Постников Е.А.. — 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: <http://www.iprbookshop.ru/81503.html>

2. Юшин, Г.Д. Оплата труда персонала : учебное пособие / Юшин Г.Д., Калинина Н.Ю.. — Москва : Ай Пи Ар Медиа, 2021. — 171 с. — ISBN 978-5-4497-1201-1. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/108370.html>

8.2. Дополнительная учебная литература:

1. Герман, И.И. Экономика труда: электронное учебно-методическое пособие / Герман И.И.. — Астрахань : Астраханский государственный архитектурно-строительный университет, ЭБС АСВ, 2018. — 68 с. — ISBN 978-5-93026-081-6. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/93089.html>

2. 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>

3. Позднякова, О.Б. Экономика труда : учебное пособие для бакалавров / Позднякова О.Б., Логвиненко О.А.. — 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>

8.3. Перечень периодических изданий:

1. [Труд и социальные отношения](#). ISSN: 2073-7815
2. [Экономика и учет труда](#). ISSN: 2410-1613
3. Управление персоналом и интеллектуальными ресурсами в России. ISSN: 2305-7807

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

1. Сайт Министерства труда и социальной защиты РФ. <http://www.rosmintrud.ru>
2. Сайт Минэкономразвития – <http://www.economy.gov.ru/minec/main>
3. Сайт Федеральная служба государственной статистики - <http://www.gks.ru>
4. Федеральный портал «Российское образование» <http://www.edu.ru/> <http://www.edu.ru>
5. Официальный сайт Международной организации труда. <http://www.ilo.ru>

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 зачета с оценкой рекомендуется соблюдать следующие правила:

1. Подготовка к экзамену 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 зачете с оценкой 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. Терминальный сервер, предоставляющий к нему доступ клиентам на базе Windows Server 2016
2. Семейство ОС Microsoft Windows
3. Libre Office свободно распространяемый офисный пакет с открытым исходным кодом

4. Информационно-справочная система: Система КонсультантПлюс (Информационный комплекс)
5. Информационно-правовое обеспечение Гарант: Электронный периодический справочник «Система ГАРАНТ» (ЭПС «Система ГАРАНТ»)
6. Антивирусная система NOD 32
7. Adobe Reader. Лицензия проприетарная свободно-распространяемая.
8. Электронная система дистанционного обучения АНОВО «Московский международный университет». <https://elearn.interun.ru/login/index.php>

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

1. компьютеры персональные для преподавателей с выходом в сети Интернет;
2. наушники;
3. вебкамеры;
4. колонки;
5. микрофоны.

13. Образовательные технологии, используемые при освоении дисциплины

Для освоения дисциплины используются: традиционные формы занятий – лекции (типы лекций – установочная, вводная, текущая, заключительная, обзорная; виды лекций – проблемная, визуальная, лекция конференция, лекция консультация); и семинарские (практические) занятия в интерактивные формы занятий - решение ситуационных задач и разбор конкретных ситуаций, самостоятельная работа студентов с учебными материалами, представленными в электронной системе обучения.

На учебных занятиях используются технические средства обучения: компьютер подключенный к сети Интернет и программой браузером для выхода в интернет, монитор, колонки, микрофон, веб камера, пакет программ Microsoft Office для демонстрации презентаций и медиафайлов, пакет программ для проведения вебинаров в он-лайн режиме. Тестирование обучаемых может осуществляться с использованием электронной системы дистанционного обучения, установленной на оборудовании 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 онлайнрежиме 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 презентаций и трансляцией выступления лектора;
- семинарские занятия для обсуждения, дискуссий и обмена мнениями с использованием электронных систем коммуникаций (форумы, чаты);
- консультации (форумы);
- 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, разрабатываются адаптированные для инвалидов программы подготовки с учетом различных нозологий, виды и формы сопровождения обучения, используются специальные технические и программные средства обучения, дистанционные образовательные технологии, обеспечивается безбарьерная среда и прочее.

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.