

Автономная некоммерческая организация высшего образования  
«МОСКОВСКИЙ МЕЖДУНАРОДНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»

---

Рабочая программа дисциплины

**Экономика и социология труда**

<i>Направление подготовки</i>	Управление персоналом
<i>Код</i>	38.03.03
<i>Направленность (профиль)</i>	Управление человеческими ресурсами и развитие персонала
<i>Квалификация выпускника</i>	бакалавр

Москва  
2024

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

Группа компетенций	Категория компетенций	Код
Общепрофессиональные		ОПК-1
Общепрофессиональные		ОПК-2
Профессиональные		ПК-8

## 2. Компетенции и индикаторы их достижения

Код компетенции	Формулировка компетенции	Индикаторы достижения компетенции
ОПК-1	Способен применять знания (на промежуточном уровне) экономической, организационной, управленческой, социологической и психологической теорий, российского законодательства в части работы с персоналом при решении профессиональных задач	ОПК-1.1 определяет содержание основных понятий, методов, принципов, целей социологии, психологии, экономики, менеджмента, права в части работы с персоналом при решении профессиональных задач ОПК-1.2 умеет применять знания (на промежуточном уровне) социологии, психологии, экономики, менеджмента и права в части работы с персоналом при решении профессиональных задач
ОПК-2	Способен осуществлять сбор, обработку и анализ данных для решения задач в сфере управления персоналом	ОПК-2.3 применяет принципы и методы обработки данных в сфере управления персоналом ОПК-2.4. использует математические модели и методы, для сбора, обработки статистических данных, необходимых для решения поставленных экономических и управленческих задач
ПК-8	Способен анализировать и диагностировать состояние социальной сферы организации, целенаправленно и эффективно реализовывать современные технологии социальной работы с персоналом, участвовать в составлении и реализации планов (программ) социального развития с учетом фактического состояния социальной сферы, экономического состояния и общих целей развития организации	ПК-8.1 анализирует и диагностирует состояние социальной сферы организации ПК-8.2 использует современные технологии социальной работы с персоналом

### 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	ОПК-1		
	<ul style="list-style-type: none"> <li>- основные категории и законы экономики и социологии труда;</li> <li>- базовые модели экономической теории труда;</li> <li>- структуру трудового потенциала общества;</li> <li>- способы использования основных экономических знаний о труде в различных сферах жизнедеятельности.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- анализировать данные о социально-трудовых процессах;</li> <li>- выявлять ресурсы и резервы социально-трудовых отношений, определять направления их эффективного использования;</li> <li>- применять основы экономических знаний, знания по экономике и социологии труда и занятости для выявления социально значимых проблемных ситуаций, определения стратегий их изучения.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- понятийным аппаратом труда и занятости;</li> <li>- навыками самостоятельной работы по изучению актуальных проблем развития социально-трудовой сферы;</li> <li>- навыками использования основ экономических знаний в различных сферах жизнедеятельности.</li> </ul>
Код компетенции	ОПК-2		
	<ul style="list-style-type: none"> <li>- структуру и механизм функционирования рынка труда, законы спроса и предложения рынка труда.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- осуществлять отбор и сортировку информации, необходимой для обоснования управленческих решений;</li> <li>- анализировать социально-трудовые процессы и показатели на микро - и макроуровнях;</li> <li>- анализировать общие подходы к решению управленческих задач.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- современными методами сбора, обработки и анализа экономических и социальных показателей;</li> <li>- навыками целостного подхода к анализу проблем общества;</li> <li>- навыками обработки и систематизации первичной информации.</li> </ul>
Код компетенции	ПК-8		
	<ul style="list-style-type: none"> <li>- экономические показатели деятельности организации и</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- рассчитывать экономические показатели деятельности</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- навыками расчета экономических показателей деятельности</li> </ul>

	показателей по труду; - технологии анализа показателей по труду (в том числе производительности труда)	организации и показателей по труду; - анализировать показатели по труду (в том числе производительности труда).	организации и показателей по труду, разработки и экономического обоснования мероприятий по их улучшению; - способностью разработки и экономического обоснования мероприятий по улучшению показателей по труду (в том числе производительности труда).
--	---	--	--

#### 4. Место дисциплины (модуля) в структуре образовательной программы

Дисциплина относится к обязательной части учебного плана ОПОП.

Данная дисциплина взаимосвязана с другими дисциплинами, такими как «Микроэкономика», «Макроэкономика», «Основы кадровой политики и кадрового планирования», «Управление персоналом», «Основы организации труда», «Регламентация и нормирование труда».

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

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

#### 5. Объем дисциплины

<i>Виды учебной работы</i>	<i>Формы обучения</i>	
	<i>Очная</i>	<i>Очно-заочная с применением ДОТ</i>
<b>Общая трудоемкость:</b> зачетные единицы/часы	3/108	3/108
<b>Контактная работа:</b>		
Занятия лекционного типа	18	12
Занятия семинарского типа	36	12
Промежуточная аттестация: <b>экзамен</b>	18	9
<b>Самостоятельная работа (СРС)</b>	36	75

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

№	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		3				3
2.	Рынок труда. Занятость населения. Основные категории труда. Продуктивность труда	2		3				3
3.	Международная организация труда (МОТ). Доходы населения	1		3				3
4.	Производственный процесс. Их структура	1		3				3
5.	Разделение и кооперация труда	1		3				3
6.	Методы оптимизации разделения труда и численности персонала в производственных системах	1		3				3
7.	Нормирование труда: нормы, их функции и роль труда в управлении производством	2		3				3
8.	Изучение и классификация затрат рабочего времени. Задача исследования организации труда и затрат времени. Признаки классификации рабочего времени	2		3				3
9.	Проектирование трудовых процессов, приёмов и методов работы	2		3				3
10.	Организация и обслуживание рабочих мест. Понятие рабочего места. Классификация	1		3				3

	рабочих мест							
11.	Оценка уровня организации труда. Экономическая эффективность мероприятий по совершенствованию организации труда. Нормативно-правовые акты	2		3				3
12.	Общие принципы организации оплаты труда. Формы и системы. Тарифная система	2		3				3
	<b>Промежуточная аттестация</b>	<b>18</b>						
	<b>Итого</b>	<b>18</b>		<b>36</b>				<b>36</b>

### 6.1.2 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	1		1				6
2.	Рынок труда. Занятость населения. Основные категории труда. Продуктивность труда	1		1				6
3.	Международная организация труда (МОТ). Доходы населения	1		1				6
4.	Производственный процесс. Их структура	1		1				6
5.	Разделение и кооперация труда	1		1				6
6.	Методы оптимизации разделения труда и численности персонала в производственных	1		1				6

	системах							
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				6
10.	Организация и обслуживание рабочих мест. Понятие рабочего места. Классификация рабочих мест	1		1				6
11.	Оценка уровня организации труда. Экономическая эффективность мероприятий по совершенствованию организации труда. Нормативно-правовые акты	1		1				6
12.	Общие принципы организации оплаты труда. Формы и системы. Тарифная система	1		1				7
	<b>Промежуточная аттестация</b>	<b>9</b>						
	<b>Итого</b>	<b>12</b>		<b>12</b>				<b>75</b>

## 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	Население. Качество жизни.

	трудовых ресурсов в стране	
2.	Рынок труда. Занятость населения. Основные категории труда. Продуктивность труда	Рынок труда и его основные компоненты. Современные модели рынка труда. Регулирование рынка труда. Профсоюзы 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.	Основные требования к организации рабочего места. Элементы организации рабочего места.

	Понятие рабочего места. Классификация рабочих мест	
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 разделение 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	Нормируемое и ненормируемое время. Классификация методов анализа трудовых процессов и затрат рабочего времени.

	затрат времени. Признаки классификации рабочего времени	
8.	Проектирование трудовых процессов, приёмов и методов работы	Принципы и методы, применения при проектировании трудовых процессов.
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	Циклические процессы и графики многостаночного

	разделения труда и численности персонала в производственных системах	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 рабочего времени. Задача исследования организации труда и затрат времени. Признаки классификации рабочего времени	Хронометраж, его назначения и методика проведения. Фотография рабочего времени (ФРВ, её виды и методика 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	Опрос, Проблемные задачи, ситуационные задачи,

	процессов, приёмов и методов работы	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 организации труда. Нормативно-правовые акты	Опрос, Проблемные задачи, ситуационные задачи, тестирование Реализация программы с применением ДОТ: Тестирование, ситуационные задачи, проблемные задачи
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 мотивации 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 мотивации 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?

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**

#### **1. К трудовым ресурсам относятся:**

- a. лица трудоспособного возраста
- b. фактически работающие лица нетрудоспособного возраста
- c. инвалиды труда и войны
- d. работающие пенсионеры

**2. К фрикционной безработице относится:**

- a. увольнение шахтеров в связи с развитием использования альтернативных источников энергии
- b. увольнение с работы в связи с уходом за детьми
- c. увольнение в период кризиса перепроизводства
- d. увольнение в связи с началом учебы

**3. Какую из перечисленных форм занятости можно назвать явлением негативным:**

- a. неполная занятость
- b. вторичная занятость
- c. полная занятость
- d. частичная занятость

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

- a. все ответы неверны
- b. структурной формой безработицы
- c. фрикционной формой безработицы
- d. циклической формой безработицы

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

- a. циклической
- b. структурной
- c. фрикционной
- d. экономической

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

- a. неоплачиваемый работник семейного предприятия
- b. самостоятельно обеспечивающий себя работой или работающий на индивидуальной основе
- c. наемный работник
- d. работодатель
- e. молодежь, обучающаяся в дневных учебных заведениях

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

- a. циклической формой безработицы
- b. структурной формой безработицы
- c. фрикционной формой безработицы
- d. все ответы неверны

**8. Фрикционная безработица появляется, когда:**

- a. реальная заработная плата высока
- b. необходимо время на поиск новой работы
- c. безработные оказываются недостаточно квалифицированными

**9. Что представляет собой выработка:**

- a. общее количество произведенной предприятием продукции
- b. затраты труда на выпуск продукции

**10. Уровень производственного труда характеризуют:**

- a. трудоемкость продукции
- b. прибыль
- c. фондоотдача, фондоемкость
- d. выработка на одного работающего

**11. К трудовым ресурсам относятся:**

- a. лица трудоспособного возраста
- b. фактически работающие лица нетрудоспособного возраста
- c. инвалиды труда и войны
- d. работающие пенсионеры

**12. К фрикционной безработице относится:**

- a. увольнение шахтеров в связи с развитием использования альтернативных источников энергии
- b. увольнение с работы в связи с уходом за детьми
- c. увольнение в период кризиса перепроизводства
- d. увольнение в связи с началом учебы

**13. Какую из перечисленных форм занятости можно назвать явлением негативным:**

- a. неполная занятость
- b. вторичная занятость
- c. полная занятость
- d. частичная занятость

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

- a. все ответы неверны
- b. структурной формой безработицы
- c. фрикционной формой безработицы
- d. циклической формой безработицы

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

- a. циклической
- b. структурной
- c. фрикционной
- d. экономической

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

- a. неоплачиваемый работник семейного предприятия
- b. самостоятельно обеспечивающий себя работой или работающий на индивидуальной основе
- c. наемный работник
- d. работодатель
- e. молодежь, обучающаяся в дневных учебных заведениях

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

- a. циклической формой безработицы
- b. структурной формой безработицы
- c. фрикционной формой безработицы
- d. все ответы неверны

**18. Фрикционная безработица появляется, когда**

- a. реальная заработная плата высока
- b. необходимо время на поиск новой работы
- c. безработные оказываются недостаточно квалифицированными

**19. Что представляет собой выработка**

- a. общее количество произведенной предприятием продукции
- b. затраты труда на выпуск продукции

**20. Уровень производственного труда характеризуют**

- a. трудоемкость продукции
- b. прибыль
- c. фондоотдача, фондоемкость
- d. 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 навыком. 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. Демененко, И. А. Экономика и социология труда : учебное пособие / И. А. Демененко, О. И. Дивиченко. — Белгород : Белгородский государственный технологический университет им. В.Г. Шухова, ЭБС АСВ, 2022. — 218 с. — ISBN 978-5-361-01098-1. — Текст : электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/133734.html>.

2. Экономика труда : учебное пособие / составители О. В. Зонова, Е. В. Слесаренко, О. Б. Шевелева. — Кемерово : Кузбасский государственный технический университет имени Т.Ф. Горбачева, 2023. — 67 с. — ISBN 978-5-00137-409-1. — Текст : электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/135112.html>.

3. 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. 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>

2. Генова, А. А. Экономика труда : практикум для студентов направления подготовки 38.03.01 «Экономика» / А. А. Генова, А. В. Прокопенко. — Макеевка : Донбасская национальная академия строительства и архитектуры, ЭБС АСВ, 2023. — 73 с. — Текст : электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/135142.html>.

3. Воловская, Н. М. Социология труда : учебное пособие / Н. М. Воловская. — Москва : Ай Пи Ар Медиа, 2021. — 179 с. — ISBN 978-5-4497-1194-6. — Текст : электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/108252.html>.

### *8.3. Перечень периодических изданий:*

1. Экономика и учет труда. ISSN: 2410-1613
2. 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 Федеральная служба государственной статистики - <http://www.gks.ru>
2. Федеральный портал «Российское образование» <http://www.edu.ru/> <http://www.edu.ru>
3. 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. 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 магистратуры, 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.

Помещение для самостоятельной работы обучающихся оснащено компьютерной техникой с возможностью подключения к сети "Интернет" и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду ММУ.

### **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: 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 онлайн 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 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 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 студентами-инвалидами и студентами 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.

**Автономная некоммерческая организация высшего образования  
«МОСКОВСКИЙ МЕЖДУНАРОДНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»**

---

**ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ  
ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ  
ПО ДИСЦИПЛИНЕ**

**Экономика и социология труда**

<i>Направление подготовки</i>	Управление персоналом
<i>Код</i>	38.03.03
<i>Направленность (профиль)</i>	Управление человеческими ресурсами и развитие персонала
<i>Квалификация выпускника</i>	бакалавр

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

Группа компетенций	Категория компетенций	Код
Общепрофессиональные		ОПК-1
Общепрофессиональные		ОПК-2
Профессиональные		ПК-8

## 2. Компетенции и индикаторы их достижения

Код компетенции	Формулировка компетенции	Индикаторы достижения компетенции
ОПК-1	Способен применять знания (на промежуточном уровне) экономической, организационной, управленческой, социологической и психологической теорий, российского законодательства в части работы с персоналом при решении профессиональных задач	ОПК-1.1 определяет содержание основных понятий, методов, принципов, целей социологии, психологии, экономики, менеджмента, права в части работы с персоналом при решении профессиональных задач ОПК-1.2 умеет применять знания (на промежуточном уровне) социологии, психологии, экономики, менеджмента и права в части работы с персоналом при решении профессиональных задач
ОПК-2	Способен осуществлять сбор, обработку и анализ данных для решения задач в сфере управления персоналом	ОПК-2.3 применяет принципы и методы обработки данных в сфере управления персоналом ОПК-2.4. использует математические модели и методы, для сбора, обработки статистических данных, необходимых для решения поставленных экономических и управленческих задач
ПК-8	Способен анализировать и диагностировать состояние социальной сферы организации, целенаправленно и эффективно реализовывать современные технологии социальной работы с персоналом, участвовать в составлении и реализации планов (программ) социального развития с учетом фактического состояния социальной сферы, экономического состояния и общих целей развития организации	ПК-8.1 анализирует и диагностирует состояние социальной сферы организации ПК-8.2 использует современные технологии социальной работы с персоналом

### 3. Описание планируемых результатов обучения по дисциплине и критериев оценки 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	ОПК-1		
	<ul style="list-style-type: none"> <li>- основные категории и законы экономики и социологии труда;</li> <li>- базовые модели экономической теории труда;</li> <li>- структуру трудового потенциала общества;</li> <li>- способы использования основных экономических знаний о труде в различных сферах жизнедеятельности.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- анализировать данные о социально-трудовых процессах;</li> <li>- выявлять ресурсы и резервы социально-трудовых отношений, определять направления их эффективного использования;</li> <li>- применять основы экономических знаний, знания по экономике и социологии труда и занятости для выявления социально значимых проблемных ситуаций, определения стратегий их изучения.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- понятийным аппаратом труда и занятости;</li> <li>- навыками самостоятельной работы по изучению актуальных проблем развития социально-трудовой сферы;</li> <li>- навыками использования основ экономических знаний в различных сферах жизнедеятельности.</li> </ul>
Код компетенции	ОПК-2		
	<ul style="list-style-type: none"> <li>- структуру и механизм функционирования рынка труда, законы спроса и предложения рынка труда.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- осуществлять отбор и сортировку информации, необходимой для обоснования управленческих решений;</li> <li>- анализировать социально-трудовые процессы и показатели на микро - и макроуровнях;</li> <li>- анализировать общие подходы к решению управленческих задач.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- современными методами сбора, обработки и анализа экономических и социальных показателей;</li> <li>- навыками целостного подхода к анализу проблем общества;</li> <li>- навыками обработки и систематизации первичной информации.</li> </ul>
Код компетенции	ПК-8		

	- экономические показатели деятельности организации и показателей по труду; - технологии анализа показателей по труду (в том числе производительности труда)	- рассчитывать экономические показатели деятельности организации и показателей по труду; - анализировать показатели по труду (в том числе производительности труда).	- навыками расчета экономических показателей деятельности организации и показателей по труду, разработки и экономического обоснования мероприятий по их улучшению; - способностью разработки и экономического обоснования мероприятий по улучшению показателей по труду (в том числе производительности труда).
--	---	---	--

### 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:	<ul style="list-style-type: none"> <li>- студент в целом владеет рациональными методами решения сложных профессиональных задач, представленных деловыми играми, кейсами и т.д.;</li> <li>При решении смог продемонстрировать достаточность, но не глубинность навыков</li> <li>- выделения главного,</li> <li>- изложения мыслей в логической последовательности.</li> <li>- связки теоретических положений с требованиями руководящих документов,</li> <li>- самостоятельного анализа факты, событий, явлений, процессов в их взаимосвязи и диалектическом развитии.</li> </ul>
	Знает:	<ul style="list-style-type: none"> <li>- студент ориентируется в материале, однако затрудняется в его изложении;</li> <li>- показывает недостаточность знаний основной и дополнительной литературы;</li> <li>- слабо аргументирует научные положения;</li> <li>- практически не способен сформулировать выводы и обобщения;</li> <li>- частично владеет системой понятий.</li> </ul>
УДОВЛЕТВОРИТЕЛЬНО	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:	<ul style="list-style-type: none"> <li>- студент владеет некоторыми рациональными методами решения сложных профессиональных задач, представленных деловыми играми, кейсами и т.д.;</li> <li>При решении продемонстрировал недостаточность навыков</li> <li>- выделения главного,</li> <li>- изложения мыслей в логической последовательности.</li> <li>- связки теоретических положений с требованиями руководящих документов,</li> <li>- самостоятельного анализа факты, событий, явлений, процессов в их взаимосвязи и диалектическом развитии.</li> </ul>
	Компетенция не достигнута	
НЕУДОВЛЕТВОРИТЕЛЬНО	Знает:	<ul style="list-style-type: none"> <li>- студент не усвоил значительной части материала;</li> <li>- не может аргументировать научные положения;</li> <li>- не формулирует квалифицированных выводов и обобщений;</li> <li>- не владеет системой понятий.</li> </ul>
	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, соотношенной с результатами обучения по дисциплине**

## Тест

### 1. Понятие «экономически активное население» подразумевает

- а) численность занятых
- б) учащихся, студентов дневных учебных заведений, домохозяек
- в) численность занятых и безработных**

### 2. К причинам циклической безработицы принято относить

- а) изменение структуры производства под воздействием НТП
- б) массовые разорения предприятий во время экономических кризисов**
- в) поиск потенциально занятых наиболее подходящую для себя работу

### 3. При фотографии рабочего времени измеряют

- а) все без исключения затраты времени, осуществляемые исполнителем за определенный период времени**
- б) затраты времени на выполнение исполнителем производственного задания
- в) затраты времени, связанные с техническими неполадками оборудования.

### 4. Под тарифной сеткой понимается совокупность

- а) определенного числа разрядов и соответствующих им коэффициентов, позволяющих отнести данную работу к определенной квалификационной группе
- б) межразрядных разностей соответствующих тарифных ставок
- в) определенного числа разрядов и соответствующих им тарифных ставок.**

### 5. Основное назначение хронометража – определение продолжительности

- а) повторяющихся элементов операции**
- б) работы
- в) регламентированных перерывов

### 6. Уровень жизни населения определяется

- а) потребностями в жизненных благах
- б) величиной заработной платы
- в) потребностями в жизненных благах и их удовлетворением**

### 7. При прямой сдельной системе заработной платы общий заработок рабочего зависит от

- а) результатов труда обслуживаемых им рабочих сдельщиков
- б) сдельной расценки и количества произведенной продукции**
- в) степени перевыполнения исходной базы

### 8. При аккордной системе оплаты труда

- а) расценка устанавливается на отдельную операцию
- б) расценка устанавливается на весь объем работ**
- в) повышенная расценка устанавливается на отдельную операцию

### 9. Производительность труда – это

- а) объем выпущенной продукции (услуг) на один руб. производственных фондов
- б) рыночная стоимость единицы продукции
- в) объем выпущенной продукции (услуг) на единицу затрат труда**

**10. Между нормой времени и нормой выработки**

- а) существует обратная пропорциональная зависимость**
- б) существует прямая пропорциональная зависимость
- в) не существует никакой зависимости

**11. Рынок труда – это**

- а) купля-продажа ресурсов для труда
- б) система общественных отношений по согласованию работодателей и наемной рабочей силы**
- в) взаимосвязь потребностей и интересов работодателей и наемных работников

**12. Занятость населения – это**

- а) условия для удовлетворения потребностей населения
- б) численность населения в трудоспособном возрасте
- в) соглашения работодателей и работников по поводу организации трудовой деятельности
- г) деятельность граждан, связанная с удовлетворением их потребностей, не противоречащая законодательству и приносящая им трудовой доход**

**13. По праву на собственность персонал организации делится на**

- а) рабочих и служащих
- б) наемных работников и собственников**
- в) акционеров и специалистов
- г) предпринимателей и работодателей

**14. Количественная оценка персонала осуществляется на основе такого показателя как \_\_\_\_\_ численность.**

- а) средневочная
- б) среднедневная
- в) средняя арифметическая
- г) среднесписочная**

**15. Важнейшим показателем эффективности труда является**

- а) конкурентоспособность продукции
- б) рентабельность капитала
- в) производительность труда**
- г) интенсивность труда

**16. Премияльные системы предназначены для**

- а) выплат дополнительной заработной платы
- б) стимулирования улучшения показателей работы персонала**
- в) совершенствования организации заработной платы
- г) усиления дифференциации оплаты труда в зависимости от его сложности

**17. Трудовые конфликты не возникают, если**

- а) степень противоречий достаточно высока
- б) противоречия доступны для понимания
- в) противоречия возникают мгновенно, неожиданно или длительно накапливаются
- г) существует достаточно высокий уровень осознания конфликтной ситуации**

**18. Наименее эффективными считаются такие методы воздействия на сотрудника фирмы, как  
власть, основанная на принуждении**

- а) убеждение
- б) сила личного примера
- в) эффективная система контроля

**19. Заработная плата – это**

- а) часть валового национального продукта, выплачиваемая работнику за количество и качество его труда
- б) вознаграждение работника за улучшение показателей его трудовой деятельности
- в) стоимость человеческого капитала
- г) **цена, выплачиваемая работнику за использование его труда**

**20. Если один из участников конфликта поступает своими интересами, то используется такой стиль разрешения конфликта, как**

- а) уклонение
- б) сотрудничество
- в) конкуренция
- г) **приспособление**
- д) компромисс

**21. Потребность экономики в определенном количестве работников в каждый данный момент времени принято называть**

- а) **спрос на рабочую силу**
- б) предложение рабочей силы
- в) потребность в рабочих местах
- г) вакансии

**22. Равновесная заработная плата устанавливается**

- а) при монополии на рынке труда
- б) **на конкурентном рынке труда**
- в) на рынке потребительских товаров и услуг
- г) в системе социального партнерства

**23. Социальное партнерство – это**

- а) система отношений, регулирующих налоговое законодательство
- б) форма государственного регулирования экономики
- в) заключение соглашений, регулирующих деятельность профсоюзов и предпринимателей
- г) **система соглашений, регулирующих социально-трудовые отношения**

**24. Субъектами рынка труда являются**

- а) **наемные работники, предприниматели (работодатели), государство**
- б) спрос и предложение рабочей силы
- в) занятые и безработные

**25. Уровень безработицы определяется путем соотнесения показателей: количество**

- а) безработных и трудоспособного населения
- б) **экономически активного населения**
- в) трудоспособного населения в трудовом возрасте

**26. Выработка – это**

- а) **количество продукции, произведенное в единицу времени или приходящееся на одного среднесписочного работника или рабочего в месяц, квартал, год**
- б) объем произведенной продукции (работы) за данный промежуток времени

в) затраты труда в единицу времени.

**27. Трудоемкость – это**

**а) затраты рабочего времени на производство единицы продукции**

б) количество продукции, выработанное в единицу времени

в) затраты рабочего времени одного рабочего.

**28. Приобретение навыков, знаний, умений – это**

а) профессиональная ориентация

б) профессиональный отбор

в) профессиональная адаптация

**г) профессиональная подготовка**

**29. К факторам трудовой мобильности населения, полностью управляемым со стороны работодателя (предприятия), относят**

а) экономическую ситуацию в регионе

б) удовлетворенность взаимоотношениями в коллективе

в) семейные обстоятельства

**г) условия труда и быта**

**30. К выплатам компенсирующего характера не относят**

а) надбавки к зарплате за непрерывный стаж работы

**б) оплату больничных**

в) оплату выходных и праздничных дней

г) районные коэффициенты

**31. Система социально-трудовых отношений между работодателями и наемными работниками в рамках одного предприятия – это рынок труда**

а) первичный

б) вторичный

**в) внутренний**

г) внешний

**32. К методам проведения политики занятости, относящимся к прямому воздействию, относят**

**а) фискальную политику**

б) трудовое законодательство

в) коллективные договоры

**33. Децентрализация законодательства о занятости, характерна для модели рынка труда**

**а) американской**

б) японской

в) российской

г) шведской

**34. Система общественных отношений по согласованию интересов работодателей и наёмной рабочей силы представляет собой**

**рынок труда**

а) коллективный договор

б) трудовые отношения

**35. К санитарно-гигиеническим условиям труда принято относить**

- а) режимы труда и отдыха
- б) спецодежду
- в) шум и вибрацию**
- г) уборку помещений
- д) темп работы

**36. Если принимаемые решения полностью удовлетворяют обе стороны конфликта, то используется такой стиль разрешения конфликта, как**

- а) уклонение
- б) сотрудничество
- в) конкуренция**
- г) приспособление
- д) компромисс

**37. Разделение рабочих мест и работников на устойчивые замкнутые сектора, зоны, которые ограничивают мобильность рабочей силы своими границами – это**

- а) сегментация рынка труда**
- б) границы рынка
- в) устойчивые рабочие группы
- г) низкая мобильность трудовых ресурсов

**38. Уровнем общей и профессиональной подготовки, позволяющим адекватно реагировать на изменяющиеся требования конкретного рабочего места или выполняемой работы, является**

- а) образование
- б) знания
- в) компетентность**
- г) должность

**39. Безвозмездное или постоянное предоставление конкретному лицу или группе лиц определенной денежной суммы – это**

- а) социальное пособие**
- б) льгота
- в) компенсация
- г) субсидия

**40. Основным элементом общественной организации труда является (являются)**

- а) воспроизводство рабочей силы
- б) формы и методы привлечения людей к труду
- в) разделение и кооперация труда**
- г) формы распределения общественного продукта

**41. Уверенное поведение, когда человек четко осознает собственные права и цели, но при этом так же учитывает права и цели других людей – это поведение**

- а) агрессивное
- б) ассертивное**
- в) манипулятивное
- г) пассивное

**42. То, на что направлен труд, что претерпевает изменения для приобретения полезных свойств и удовлетворения тем самым человеческих потребностей – это**

- а) предметы труда
- б) средства труда
- в) средства производства

**43. Сопоставление объемов производства со стоимостью основных производственных фондов предприятия, занятого выпуском этой продукции- это**

- а) фондоотдача
- б) фондовооруженность
- в) производительность труда
- г) рентабельность

**44. Процесс подготовки сотрудника к выполнению новых производственных функций, занятию новых должностей называется**

- а) профессиональное обучение
- б) профессиональное развитие
- в) профессиональная пригодность

**45. Первоисточник мотивации, нужда в том, что необходимо для существования личности (коллектива, общества), их нормального функционирования - это**

- а) потребность
- б) инстинкт
- в) стимул
- г) мотив

**46. Автором теории иерархии потребностей является**

- а) М. Келланд
- б) Ф. Герцберг
- в) А. Маслоу

**47. Чем \_\_\_\_\_ интенсивность труда, тем выше его производительность.**

- а) выше
- б) ниже
- в) стабильнее

**48. Целесообразная деятельность человека, направленная на преобразование предметов природы в вещь, удовлетворяющую ту или иную потребность человека, называется**

- а) работа
- б) труд
- в) услуга

**49. Внутренний рынок более всего характерен для модели рынка труда**

- а) американской
- б) японской
- в) российской
- г) шведской

**50. Степень напряженности труда в единицу времени, измеряемая количеством затраченной на это время энергии человека, характеризуется**

- а) экстенсивная характеристика труда
- б) производительность труда
- в) интенсивность труда

**51. Дополнительный класс высших потребностей (власти, успеха, принадлежности к престижным группам) в последнее время приобрел мотивирующее значение в соответствии с такой теорией**

- а) потребностей А. Маслоу
- б) приобретенных потребностей Мак Клеелланда**
- в) двух факторов Ф. Герцберга

**52. Основоположителем трудовой теории стоимости является**

- а) У. Петти**
- б) М. Вебер
- в) Ж.Б. Сэй

**53. В развитых странах преимущественное распространение имеет заработная плата**  
**повременная**

- а) сдельная
- б) бонусная**

**54. «Человек направляет свои усилия к достижению цели только в том случае, если он уверен в возможности удовлетворения своих потребностей или достижении цели» - это положение соответствует такой процессуальной теории мотивации, как**

- а) теория ожидания Виктора Врума**
- б) теория справедливости С. Адамса
- в) комплексная теория Портера-Лоулера

**55. Стремление человека к личной ответственности за достижение своих целей и свои действия при решении социально-трудовых проблем называется**

- а) субсидиарность**
- б) солидарность
- в) дискриминация

**56. Дж. С. Адамс выделил \_\_\_\_\_ возможных реакций человека на несправедливость.**

- а) четырнадцать
- б) восемь
- в) пять
- г) шесть**

**57. Теорию справедливости называют также теорией**

- а) различий
- б) равенства**
- в) обид
- г) верности

**58. Представителем работников в социальном партнерстве является**

- а) сам работник
- б) профсоюз**
- в) работодатель

**59. Установите последовательность этапов развития трудового конфликта:**

1. завершение конфликта
2. инцидент
3. послеконфликтная стадия

4. предконфликтная стадия
5. сбалансированное противодействие
6. эскалация конфликта

**Ответ: 4,2,6,5,1,3**

**60. Установите соответствие:**

Виды воспроизводства населения выражаются в естественном, миграционном (механическом) и социальном движении состава и численности населения

- |                          |  |
|--------------------------|--|
| 1. Естественное движение | А. Следствие рождаемости и смертности людей. В зависимости от того, что из них преобладает, образуется естественный прирост или естественная убыль населения                   |
| 2. Миграционное движение | В. Проявляется в изменении различных социальных структур образовательной, профессиональной, национальной и др.   |
| 3. Социальное движение   | С. Вызывается различными экономическими, политическими, религиозными и другими причинами и связано с серьезными изменениями в положении людей, их статусе, перспективах жизни. |

**Ответ 1А,2С,3В**

**61. Установите соответствие следующих понятий:**

- |                        |   |
|------------------------|---|
| 1. Человеческий фактор | А. Располагаемые в настоящее время и предвидимые в будущем трудовые возможности, характеризующиеся количеством трудоспособного населения, его профессионально образовательным уровнем, другими качественными характеристиками |
| 2. Трудовые ресурсы    | В. Понятие, определяющее социальное качество человека, сущность человека, исходя из его деятельности  |
| 3. Трудовой потенциал  | С. Трудоспособная часть населения, обладающая физическими и интеллектуальными способностями к трудовой деятельности, способная производить материальные блага и оказывать услуги  |

**Ответ 1В, 2С,3А**

**62. Установите соответствие следующих понятий:**

- |                     |   |
|---------------------|---|
| 1. Характер труда   | А. Выражает то особенное, что присуще общественному труду в каждой общественно-экономической формации и предопределено типом господствующих в обществе производственных отношений           |
| 2. Содержание труда | В. Совокупность элементов производственного процесса, окружающей среды, внешнего оформления рабочего места и отношения работника к выполняемой работе, которые раздельно или в совокупности |

оказывают влияние на функциональное состояние организма человека в процессе труда, его здоровье, работоспособность, удовлетворенность трудом, продолжительность жизни и пр.

3. Условия труда

С. Выражает распределение конкретных трудовых функций на рабочем месте и определяется совокупностью выполняемых операций

**Ответ 1А,2С,3В**

**63. Установите соответствие:**

1. Расширенное

А. Воспроизводство характеризуется превышением числа рождений над числом смертей

2. Простое

В. Прирост отсутствует, поскольку число рождений равно числу смертей

3. Суженное

С. Смертность превышает рождаемость, происходит абсолютное сокращение населения

**Ответ 1А,2В,3С**

64. Определите относительную экономию живого труда за счет повышения производительности труда, если известно, что на предприятии выпуск продукции за год вырос на 10%, а численность работников увеличилась с 8400 до 8700 человек. Ответ: \_\_\_\_ чел.

**Ответ: 540**

65. За 10 лет национальный доход вырос в 1,5 раза, численность населения – на 5%, доля занятых в материальном производстве (в общей численности населения) снизилась на 10%. На сколько процентов повысилась производительность общественного труда? Ответ: на \_\_\_\_ %

**Ответ: 59**

66. Каким должно быть явочное число рабочих в смену, чтобы обеспечить выполнение сменного задания в объеме 3600 пар обуви при норме выработки 250 пар в смену и коэффициенте выполнения норм 1,3? Ответ: \_\_\_\_\_ чел.

**Ответ: 11**

**67. Укажите четыре основных типа трудового конфликта**

1. внутриличностный
2. между личностью и группой
3. межгрупповой
4. межличностный
5. правовой
6. ситуационный
7. социальный

**Ответ: 1,2,3,4**

**68. Установите соответствие:**

1. Отраслевые резервы

А. оказывают влияние на рост производительности труда по всей стране. Это резервы, связанные с размещением предприятий, нерациональным использованием занятости

населения, недоиспользованием рыночных методов хозяйствования и др.

- |                                   |   |
|-----------------------------------|---|
| 2. Внутрипроизводственные резервы | В. это возможности лучшего использования производительных сил, характерные для данного региона  |
| 3. Межотраслевые резервы          | С. связаны с возможностью улучшения межотраслевых связей, укрепления договорной дисциплины между предприятиями разных отраслей  |
| 4. Общегосударственные резервы    | Д. это возможности роста производительности труда, характерные для предприятий конкретной отрасли экономики   |
| 5. Региональные резервы           | Е. определяются недостатками в использовании на предприятии сырья, материалов, оборудования, рабочего времени. Кроме прямых потерь рабочего времени - внутрисменных и целодневных, имеются скрытые потери, связанные с исправлением брака, с выполнением работ, не предусмотренных технологией, с выполнением работ, не соответствующих квалификации работников |

**Ответ: 1D, 2E, 3C, 4A, 5B**

69. \_\_\_\_\_ - наука, изучающая взаимоотношения человека и машины в конкретных условиях производственной деятельности с целью рационализации и роста производительности труда.

**Ответ: Эргономика**

70. \_\_\_\_\_ отношения проявляются в положении отдельных групп работников в трудовом процессе, коммуникационных связях между ними, т.е. во взаимном обмене информацией для воздействия на поведение и результаты деятельности других, а также для оценки своего собственного положения, что влияет на формирование интересов и поведение этих групп.

**Ответ: Социальные**

71. \_\_\_\_\_ труда - это совокупность социально-трудовых отношений между покупателями и продавцами по поводу условий найма и использования рабочей силы. Центральным отношением, выражающим сущность данной совокупности, выступает отношение по поводу обмена функционирующей рабочей силы на жизненные средства, т.е. на реальную заработную плату (номинальную зарплату с учетом цен на товары, представленные в жизненных средствах).

**Ответ: Рынок**

72. \_\_\_\_\_ - резерв незанятой рабочей силы, который можно задействовать при последующем расширении производства или при структурных перестройках. Это социально-экономическое явление, состоящее в том, что некоторая часть экономически активного населения страны какое-то время или постоянно не имеет работы и заработка.

**Ответ: Безработица**

73. \_\_\_\_\_ — совокупность внутренних и внешних движущих сил, побуждающих человека к деятельности, задающих границы, формы, степень интенсивности деятельности, уровень затраты усилий, старания, добросовестности, настойчивости и придающие ей направленность, ориентацию на достижение определенных целей.

**Ответ: Мотивация**

**74. Определите последовательность этапов создания мотивационной программы:**

1. Анализ актуальных потребностей и удовлетворенности работников трудом.
2. Анализ методов и форм стимулирования работников и возможностей по их использованию в конкретных условиях.
3. Внедрение мотивационной программы и периодическая проверка её эффективности
4. Выбор методов и форм вознаграждения на основе проведенного сопоставления и с учетом индивидуальных особенностей работников.
5. Проверка эффективности форм и методов вознаграждения в организации в целом или на отдельных рабочих местах. Их коррекция в случае необходимости.
6. Сопоставление результатов анализа.

**Ответ 2,1,6,4,5,3**

**75. Разделите нижеперечисленные признаки труда на социальные и производственные:**

1. сложность
2. уровень минимального потребления;
3. профессиональное развитие (квалификация);
4. образование;
5. способность к осуществлению нововведений;
6. способность к обучению;
7. коммуникабельность и т.д.;
8. продолжительность;
9. условия труда;
10. производительность, выпуск продукции в единицу времени;
11. качество, соответствие эталонам потребления;
12. социальная эффективность, т.е. обучение и развитие в процессе труда;
13. экономическая эффективность, т.е. отношение сделанного к потребленной энергии

**Ответ**

Социальные	Производственные
2, 3, 4, 5, 6, 7, 12	1, 8, 9, 10, 11, 13

76. Тариф рабочего по обслуживанию машин и оборудования составляет 7000 руб. при норме обслуживания 70 ед. Фактически обслужено 80 ед. оборудования. Рассчитать начисленную зарплату рабочего. Ответ: \_\_\_\_ тыс. руб.

**Ответ: 8**

**77. Установите последовательность стадий мотивации как процесса:**

1. возникновение потребностей
2. определение целей (направления) действия
3. осуществление действий
4. поиск путей устранения потребностей
5. получение вознаграждения за осуществление действий
6. устранение потребностей

**Ответ: 1,4,2,3,5,6**

**78. Расположите потребности в иерархической последовательности в виде пирамиды (согласно теории А. Маслоу) от основания к вершине:**

1. потребности в безопасности и уверенности в будущем — защита от физических и других опасностей со стороны окружающего мира и уверенность в том, что физиологические потребности будут удовлетворяться и в будущем;
2. потребности в уважении, в признании окружающих и стремлении к личным достижениям;

3. потребность самовыражения, т.е. потребность в собственном росте и в реализации своих потенциальных возможностей.
4. социальные потребности — необходимость в социальном окружении, в общении с людьми, чувство «локтя» и поддержка;
5. физиологические потребности, необходимые для выживания человека в еде, в воде, в отдыхе и т.д.;

**Ответ: 5, 1, 4, 2, 3**

**79. Разделите факторы изменения производительности труда на уровне отдельного предприятия на:**

*А-внутренние*

*В – внешние*

1. организация труда и производства
2. уровень кооперации с другими предприятиями
3. надежность материально-технического снабжения
4. эффективность применяемой технологии
5. энерговооруженность труда
6. уровень технической вооруженности предприятия
7. действенность применяемых систем стимулирования
8. обучение кадров и повышение их квалификации
9. изменение ассортимента продукции
10. социально-экономические условия в обществе

**Ответ: А-1, 4, 5, 6, 7, 8**

**В- 2, 3, 9, 10**

**80. Определите последовательность проектирования трудовых процессов и расчета норм труда:**

1. Определение длительности операций и норм времени (с учетом нормируемых перерывов в работе оборудования и занятости рабочих)
2. Определение норм выработки и нормирования заданий
3. Определение норм обслуживания и численности (с учетом вариантов разделения и кооперации труда, регламента обслуживания оборудования, режимов труда и отдыха)
4. Определение режима работы оборудования и машинного (аппаратного) времени
5. Проектирование трудовых приемов и расчет длительности их выполнения

**Ответ: 4,5,3,1,2**

**81. Установите последовательность этапов подготовки преобразований систем управления персоналом:**

1. Проектирование процедур управления персоналом
2. Проектирование структур и информационных систем
3. Разработка системы ценностей, принципов, идеологии и стилей управления

**Ответ: 3,2,1**

**82. Установите последовательность стадий адаптации работника к новой трудовой среде:**

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

**Ответ: 3,4,2,1**

**83. Определите соответствие:**

1. содержание труда
  2. характер труда
- Труд
- A. свободный
  - B. в отраслях экономики
  - C. по профессиям и специальностям
  - D. престижный
  - E. принудительный
  - F. умственный
  - G. в сельском хозяйстве
  - H. экономиста в банке

**Ответ:**

**1 -B, C, G, H**

**2 -A, D, E, F**

**84. Установите соответствие:**

- |                                    |   |
|------------------------------------|---|
| 1. Социально-полезная<br>занятость | A. занятость населения в общественном производстве  |
| 2. Неполная занятость              | B. занятость в условиях неполного рабочего времени  |
| 3. Продуктивная<br>занятость       | C. определяется численностью занятых не только в общественном производстве, но и военнослужащих, учащихся (в трудоспособном возрасте), занятых ведением домашнего хозяйства, уходом за детьми и больными родственниками и т. п. |
| 4. Полная занятость                | D. такое состояние общества, когда все желающие иметь оплачиваемую работу ее имеют, отсутствует циклическая безработица, но при этом сохраняется ее естественный уровень, определяемый фрикционной и структурной безработицей   |

**Ответ: 1C, 2B, 3A, 4D**

**85. Установите соответствие:**

- |                               |  |
|-------------------------------|--|
| 1. Структурная<br>безработица | A. вызывается изменением структуры производства под воздействием научно- технического прогресса, появлением новых отраслей промышленности и отживанием морально устаревших производств. В силу этого возникают диспропорции между предложением и спросом на рабочую силу |
| 2. Циклическая<br>безработица | B. связана с переменой места работы по инициативе самих занятых, которые добровольно ищут более подходящую для себя работу. Такая безработица существует всегда и везде  |
| 3. Фрикционная<br>безработица | C. самая болезненная - возникает в периоды спада производства, во время экономических кризисов, когда происходит массовое разорение предприятий, залповое сокращение числа занятых   |

**Ответ: 1A, 2C, 3B**

**86. Установите соответствие:**

- |                              |   |
|------------------------------|---|
| 1. Трудоемкость обслуживания | A. отражает все затраты труда на изготовление каждого изделия и всей их суммы |
|------------------------------|---|

- |   |   |
|---|---|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>2. Трудоемкость управления</li> <li>3. Технологическая трудоемкость</li> <li>4. Производственная трудоемкость</li> <li>5. Полная трудоемкость продукции</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li><i>В.</i> складывается из трудоемкости технологической и обслуживания</li> <li><i>С.</i> определяется затратами труда основных рабочих - сдельщиков и повременщиков</li> <li><i>Д.</i> складывается из затрат труда руководителей, специалистов, служащих</li> <li><i>Е.</i> представляет собой затраты труда вспомогательных рабочих основных цехов и всех рабочих вспомогательных цехов и подразделений, занятых обслуживанием производства</li> </ul> |
|---|---|

**Ответ: 1Е, 2D, 3С, 4В,5А**

**87. Различают три вида разделения труда. Установите соответствие:**

- 1. единичное
- 2. общее
- 3. частное
- А. выделение в общественном производстве главных (основных) отраслей
- В. обособление различных видов трудовой деятельности внутри отрасли
- С. разделение труда внутри предприятия

**Ответ: 1С, 2А, 3В**

**88. Определите мероприятия по совершенствованию**

*А-разделения труда*

*В-кооперации труда*

- 1. Изыскание способов механизации ручных работ
- 2. Обеспечение соответствия уровня квалификации работника характеру выполняемых работ
- 3. Равномерная загрузка работой исполнителей
- 4. Совершенствование инструментов и приспособлений
- 5. Совершенствование контроля и регулирования движения производства
- 6. Совершенствование материального обеспечения рабочих мест
- 7. Совершенствование методов управления
- 8. Совершенствование организации рабочих мест
- 9. Совершенствование технического обслуживания рабочих мест
- 10. Совершенствование условий труда
- 11. Устранение лишних операций

**Ответ: А - 1,2,3,4,8,10,11**

**В – 5,6,7,9**

89. \_\_\_\_\_ коэффициент - отношение доходов 10 % самых богатых граждан и 10 % самых бедных.

**Ответ: Децильный**

**90. Определите последовательность этапов разработки плана социального развития трудового коллектива:**

- 1. Определение целей и задач плана социального развития
- 2. Разработка плановых показателей социального развития и обеспечивающих их выполнение мероприятий
- 3. Разработка проекта плана социального развития

4. Разработка социального паспорта коллектива

Ответ: 4,1,3,2

91. Среднегодовая численность населения города составляет 7000 чел., число прибывших в трудоспособном возрасте – 800 чел., количество выбывших – 500 чел. Рассчитайте коэффициент миграционного прироста населения (на 1000 чел.).

Ответ: 50

92. На формирование отношения человека к труду и его соответствующее поведение влияет большая группа А- объективных (внешних) и В - субъективных (внутренних) факторов. Установите соответствие:

1. личностные характеристики самого работника
2. общая и профессиональная культура
3. социально-политическая обстановка в стране
4. условия труда на конкретном предприятии
5. экономическое состояние региона и отрасли, в которых действует работник

Ответ: А – 3,4,5

В – 1,2

93. Установите соответствие:

1. Модель рынка труда США
  2. Модель рынка Швеции
  3. Модель рынка Японии
- А. «система пожизненного найма»  
В. ярко выраженный государственно-рыночный механизм  
С. ярко выраженную ориентацию на внешний рынок и минимальное вмешательство государства

Ответ: 1С, 2В, 3А

94. Процесс делегирования делится на четыре основные фазы. Установите их последовательность:

1. до управленческого общения
2. оценка результатов
3. мотивация
4. собственно управленческое общение (коммуникация), выполнение работы и контроль

Ответ: 1, 4, 2, 3

95. В своей работе Дж. С. Адамс делает интересные выводы о том, что \_\_\_\_\_ – это субъективная категория и зависит от восприятия действительности конкретным работником. Работник, который чувствует, что его недооценивают, может снизить уровень прилагаемых усилий.

Ответ: Справедливость

96. \_\_\_\_\_ - модель социального партнерства, которая предполагает трехстороннее сотрудничество между трудящимися, предпринимателями и государством на федеральном, региональном, территориальном уровнях.

Ответ: Трипартизм

97. Шведские ученые К. Нордстрем и Й. Риддерстрале отмечают «В мире, где поиск конкурентного преимущества смещается в сферу нематериальную, где все решают знания, \_\_\_\_\_ должно стать непрерывным и продолжаться всю жизнь. \_\_\_\_\_ – это оружие

в конкурентной борьбе как для индивидуумов, так и для компаний. Это не только заполнение голов голыми фактами, это эмоции и душа. \_\_\_\_\_ должно быть персональным. Если вы хотите привлечь и удержать лучших людей, вы должны предоставить им возможность учиться».

**Ответ: Образование / образование**

98. Ф. Энгельс писал «\_\_\_\_\_ — источник всякого богатства, утверждают экономисты... Но он и нечто бесконечно большее, чем это. Он — первое основное условие всего человеческого существования, — и это в такой мере, что мы в известном смысле должны сказать \_\_\_\_\_ создал самого человека». А. Маршалл считал, что «\_\_\_\_\_ это всякое умственное и физическое усилие, предпринимаемое частично или целиком с целью достижения какого-либо результата, не считая удовлетворения, получаемого непосредственно от самой проделанной работы». О чем идет речь?

**Ответ: Труд**

99. Фактическая численность рабочих 45 чел. Каким должен быть средний коэффициент выполнения норм, чтобы обеспечить выполнение производственной программы в объеме 8500 нормо-ч. Без дополнительного привлечения рабочих? Фонд рабочего времени одного рабочего составляет 200 часов в месяц. Коэффициент явки 0,83. Ответ: \_\_\_\_\_ (укажите в виде десятичной дроби с точностью до сотых)

**Ответ: 1, 13**

100. Вставьте пропущенное слово. Теоретик научной организации труда А. К. Гастев считал, что «\_\_\_\_\_ — это значит искать наиболее выгодную организацию труда.

**Ответ: нормировать**

**101. Установите «входы» и «выходы» по теории Дж.С. Адамса:**

1. благодарность
2. возможности
3. время
4. гибкость
5. зарплата
6. обязательства
7. ответственность
8. похвала
9. преданность
10. преимущества на работе
11. признание
12. приспособляемость
13. рабочая стабильность
14. репутация
15. стимул
16. толерантность
17. тяжелая работа
18. удовлетворенность
19. усилия
20. целеустремленность

**Ответ:**

«ВХОДЫ» 2,3, 4, 6, 9, 12, 16, 17, 19, 20	«ВЫХОДЫ»1, 5, 7, 8, 10, 11, 13, 14, 15, 18
--	--

## **Проблемно-аналитические задания**

1. Реальная и номинальная заработная плата, их отличия.
2. Особенности оплаты труда работников бюджетной сферы. ЕТС работ и профессий, её назначение и совершенствование.
3. Прогрессивные формы оплаты труда и опыт их применения.
4. Доходы работников и их структура в условиях рынка.
5. Государственное регулирование оплаты труда в РФ.
6. Коллективный договор, его роль в регулировании трудовых отношений и оплаты труда на предприятии.
7. Социальное партнёрство, сущность, принципы и задачи. Субъекты социального партнёрства.
8. Опыт зарубежных стран в стимулировании труда работников к повышению эффективности производства и росту производительности труда.
9. Международное разделение труда и его значение для развития рыночной экономики.
10. МОТ и его задачи в сфере регулирования социально-трудовых отношений.
11. Зарубежный опыт стимулирования роста производительности и оплаты труда работников (на примере США, Японии и др. стран).

## **Темы исследовательских, творческих проектов**

*Подготовка исследовательских проектов по темам:*

1. Труд, понятие и его роль в общественном производстве.
2. Содержание и характер труда, их понятия.
3. Условия и организация труда, их характеристика.
4. Виды и группы труда, их характеристика. Эффективизация и гуманизация труда.
5. Трудовые ресурсы, понятие. Социальная структура общества.
6. Содержание понятия «трудоспособное население». Общая и профессиональная трудоспособность населения.
7. Использование трудовых ресурсов, критерии оценки, факторы, влияющие на трудовые ресурсы в условиях рынка.
8. Трудовой потенциал, понятие и его характеристика.
9. Экономическое значение миграционных процессов населения. Виды миграции населения.
10. Занятость населения, понятие. Государственное регулирование занятости населения.
11. Безработица и её понятие. Формы безработицы. Влияние безработицы на экономику.
12. Государственное регулирование трудовых ресурсов в условиях рынка, методы регулирования.
13. Рынок труда, понятие, структуры рынка труда.
14. Конкурентный рынок труда и рыночная цена рабочей силы.
15. Предельные издержки и стоимость рабочей силы. Качество рабочей силы и критерии её оценки.

## **Творческое задание (с элементами эссе)**

Напишите эссе по теме:

1. Трудовые ресурсы предприятия и их характеристика.
2. Трудовой коллектив, понятие, его роль и группы трудовых коллективов.
3. Функции трудового коллектива и их особенности в условиях рынка.
4. Структура трудового коллектива и её характеристика.
5. Кадровая политика предприятия, цели, основные задачи.

6. Организация трудовой деятельности на предприятии. Трудовые отношения.
7. Конфликтные ситуации, споры в трудовом коллективе и методы их разрешения.
8. Управление трудом на предприятии в условиях рынка.
9. Нормирование труда, понятие, сущность. Производственное разделение труда как объект нормирования.
10. Принципы нормирования и функции норм затрат труда.
11. Факторы, влияющие на величину затрат труда.
12. Нормы затрат труда и их классификация.
13. Норма времени и норма выработки, порядок расчёта и их зависимость.
14. Методы установления норм затрат труда, их особенности.
15. Методы изучения затрат рабочего времени и работы оборудования, их содержание.

### **Задания к интерактивным занятиям**

#### ***Задание 1***

##### ***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?

#### ***Задание 2***

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 3***

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 4***

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 5***

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

### ***Задание 6***

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

### ***Задание 7***

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

### ***Задание 8***

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

### ***Задание 9***

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.

### ***Задание 10***

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.

### ***Задание 11***

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

### ***Задание 12***

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

### ***Задание 13***

#### ***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.

### **Примерный перечень вопросов к промежуточной аттестации:**

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.

## **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 стандартизированных 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;
- зачет с оценкой.

### **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.