

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 персоналом организации и государственной службы
<i>Квалификация выпускника</i>	бакалавр

Москва
2021

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

	показателей по труду (в том числе производительности труда)	- анализировать показатели по труду (в том числе производительности труда).	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: Социология, Основы социального государства, Экономика (микроэкономика, макроэкономика).

Изучение дисциплины позволит обучающимся реализовывать универсальные компетенции в профессиональной деятельности.

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

Профиль (направленность) программы установлена путем её 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>
Общая трудоемкость: зачетные единицы/часы		4/144
Контактная работа:		
	Занятия лекционного типа	18
	Занятия семинарского типа	36
	Промежуточная аттестация: Зачет / зачет с оценкой / экзамен	18
Самостоятельная работа (СРС)		72

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

6.1. Распределение часов по разделам/темам и видам работы

6.1.1. Очная форма обучения

№ п/	Раздел/тема	Виды учебной работы (в часах)	
		Контактная работа	Самостоятельная

п		Занятия семинарского типа						работа
		Занятия лекционного типа						
		Лекции	Иные учебные занятия	Практические занятия	Семинары	Лабораторные работы	Иные занятия	
1.	Труд и его социально-экономическая сущность	2			4			8
2.	Социально-трудовые отношения и трудовой потенциал организации	2			4			8
3.	Рынок труда и занятость населения	2			4			8
4.	Производительность труда	2			4			8
5.	Организация труда	2			4			8
6.	Нормирование труда	2			4			8
7.	Оплата труда	2			4			8
8.	Персонал предприятия.	2			4			8
9.	Планирование и анализ использования труда на предприятии	2			4			8
Итого		18			36			72
Промежуточная аттестация		18						

6.2 Программа дисциплины, структурированная по темам / разделам

6.2.1 Содержание лекционных занятий

№ п/п	Наименование темы (раздела) дисциплины	Содержание лекционного занятия
1.	Труд и его социально-экономическая сущность	Понятие о труде, его характере, содержании и организации. Определение труда и его двойственный характер Трудовой процесс и его элементы Содержание, характер, организация труда Науки, изучающие трудовую деятельность «Физиологическая» классификация труда Функции трудовой деятельности Человек как субъект труда
2.	Социально-трудовые отношения и трудовой	Трудовые отношения и основные принципы правового регулирования трудовых отношений.

	<p>потенциал организации</p>	<p>Понятие социально-трудовых отношений (СТО), их субъекты Цель, условия возникновения и функционирования, уровни социально-трудовых отношений. Типы социально-трудовых отношений Понятие и виды социально-партнерских соглашений Понятие коллективного договора, его функции Коллективный трудовой спор, этапы его разрешения Забастовка как крайняя мера разрешения коллективного трудового спора Формы пассивного сопротивления работников Международная организация труда (МОТ), принципы деятельности социальных партнеров Понятие «потенциал» и трудовой потенциал как система Факторы, влияющие на трудовой потенциал (общества, организации, работника/личности) Трудовой потенциал работника как система Трудовой потенциал организации Трудовой потенциал общества</p>
<p>3.</p>	<p>Рынок труда и занятость населения</p>	<p>Рынок труда как составная часть рыночной экономики: проблемы становления, современное состояние и перспективы развития. Условия существования и субъекты рынка труда. Анализ состояния рынка труда: показатели объема и структуры, баланс спроса и предложения, динамики стоимости и цены рабочей силы, социально-экономические результаты их функционирования для работодателей и работников. Понятие занятости населения. Занятость населения с экономических и социальных позиций общества. Экономически активное и неактивное население.</p>
<p>4.</p>	<p>Производительность труда</p>	<p>Производительность труда - важнейший показатель эффективности использования ресурса человеческого труда. Социально-экономическое значение повышения производительности труда. Повышение производительности труда - главный фактор увеличения валового национального продукта, экономического роста государства, важнейшее условие повышения конкурентоспособности предприятия. Показатели производительности труда: выработка продукции и трудоемкость, их взаимосвязь. Виды выработки и трудоемкости. Методы измерения производительности труда: натуральный, стоимостной, трудовой, их достоинства, недостатки, область применения. Факторы, влияющие на изменение производительности труда. Факторы, повышающие производительность труда: материально-технические, социально-экономические, прочие. Материально-технические факторы роста производительности труда: научно-технический прогресс, использование новой</p>

		техники и технологии, повышение технологической оснащенности производства, компьютеризация производства, увеличение инвестиций и др. Применение новых форм организации труда и производства.
5.	Организация труда	Задачи и значение рациональной организации труда. Составные элементы рациональной организации человеческой деятельности. Подбор и соответствующая профессиональная подготовка персонала, разработка методов труда, с помощью которых может быть выполнен тот или иной вид работы. Разделение и кооперация труда в коллективе: виды, совершенствование, расстановка работников с учетом характера задач, стоящих перед ними.
6.	Нормирование труда	Сущность и социально-экономическое значение нормирования труда в условиях развития рыночных отношений. Производственный процесс, его содержание и виды. Структура трудового процесса: производственная операция и ее элементы. Затраты рабочего времени и методы их изучения.
7.	Оплата труда	Экономическое содержание категории "заработная плата" в условиях рынка. Основные факторы, влияющие на величину заработной платы: государственное регулирование, рынок труда, профессиональные союзы. Функции заработной платы, их изменение в условиях становления рыночных отношений. Номинальная и реальная заработная плата: определение, соотношение, значение для уровня жизни населения. Минимальная заработная плата, как инструмент государственного регулирования заработной платы. Критерии для определения минимальной заработной платы. Конвенции и Рекомендации МОТ, регламентирующие обоснование минимальной заработной платы. Организация оплаты труда, ее составные элементы. Назначение нормирования труда, тарифного нормирования и разработки форм и систем заработной платы на предприятии. Основные принципы организации оплаты труда: самостоятельность предприятий в определении форм и систем заработной платы, увеличение размера заработной платы с ростом эффективности производства, дифференциация заработной платы работников в зависимости от трудового вклада и условий труда. Назначение и построение основных элементов тарифной системы: тарифно-квалификационных справочников, тарифных ставок, доплат и надбавок к ним, тарифных сеток, должностных окладов. Единый тарифно-квалификационный справочник работа и профессий рабочих, его построение и назначение.

		Квалификационный справочник должностей служащих - построение и назначение. Применение квалификационных справочников на предприятиях различных организационно-правовых норм.
8.	Персонал предприятия.	Персонал предприятия, его состав. Классификация персонала предприятия по праву на имущество, по категориям, по сфере деятельности, по месту основной работы. Списочный, среднесписочный, явочный состав персонала. Структура персонала и перспективные тенденции в ее изменении.
9.	Планирование и анализ использования труда на предприятии	Задачи, направления и ориентация планового процесса на рыночные нужды. Основные социальные индикаторы, используемые в планировании труда на предприятии. Значение и место трудовых показателей в "Бизнес- плане" предприятия. Система трудовых показателей на предприятии и их взаимосвязь. Планирование производительности труда. Расчет факторов, влияющих на величину планового уровня производительности труда: техническое совершенствование производства, улучшение использования рабочего времени, изменения в структуре продукции, совершенствование организации производства и труда и др.

6.2.2. Содержание практических занятий

№ п/п	Наименование темы (раздела) дисциплины	Содержание практического занятия
1.	Труд и его социально-экономическая сущность	Труд и его роль в развитии общества. Классификации трудовой деятельности.
2.	Социально-трудовые отношения и трудовой потенциал организации	Изучение аспектов социального партнерства в сфере труда по Трудовому кодексу Российской Федерации. Оценка эффективности использования трудового потенциала и системы управления персоналом организации Человеческий капитал в системе социально-трудовых отношений в организации
3.	Рынок труда и занятость населения	Безработица. Деятельность профсоюзов.
4.	Производительность труда	Национальный проект «Производительность труда»
5.	Организация труда	Современные технологии труда в организации.
6.	Нормирование труда	Нормативная база для организации нормирования труда
7.	Оплата труда	Модернизация и правильное использование новых форм и систем оплаты труда в организации
8.	Персонал предприятия.	Специальная оценка условий труда и аттестации персонала
9.	Планирование и	Планирование численности персонала и рабочего

	анализ использования труда на предприятии	времени.
--	---	----------

6.2.3. Содержание самостоятельной работы

№ п/п	Наименование темы (раздела) дисциплины	Формы и тематика самостоятельной работы
1	Труд и его социально-экономическая сущность	<p>Понятие о труде, его характере, содержании и организации. Определение труда и его двойственный характер.</p> <p>Трудовой процесс и его элементы</p> <p>Содержание, характер, организация труда</p> <p>Науки, изучающие трудовую деятельность</p> <p>«Физиологическая» классификация труда</p> <p>Функции трудовой деятельности</p> <p>Человек как субъект труда.</p> <p>Труд и его роль в развитии общества. Классификации трудовой деятельности.</p>
2	Социально-трудовые отношения и трудовой потенциал организации	<p>Трудовые отношения и основные принципы правового регулирования трудовых отношений.</p> <p>Понятие социально-трудовых отношений (СТО), их субъекты</p> <p>Цель, условия возникновения и функционирования, уровни социально-трудовых отношений.</p> <p>Типы социально-трудовых отношений</p> <p>Понятие и виды социально-партнерских соглашений</p> <p>Понятие коллективного договора, его функции</p> <p>Коллективный трудовой спор, этапы его разрешения</p> <p>Забастовка как крайняя мера разрешения коллективного трудового спора</p> <p>Формы пассивного сопротивления работников</p> <p>Международная организация труда (МОТ), принципы деятельности социальных партнеров</p> <p>Понятие «потенциал» и трудовой потенциал как система</p> <p>Факторы, влияющие на трудовой потенциал (общества, организации, работника/личности)</p> <p>Трудовой потенциал работника как система</p> <p>Трудовой потенциал организации</p> <p>Трудовой потенциал общества.</p> <p>Изучение аспектов социального партнерства в сфере труда по Трудовому кодексу Российской Федерации.</p> <p>Оценка эффективности использования трудового потенциала и системы управления персоналом организации</p> <p>Человеческий капитал в системе социально-трудовых отношений в организации.</p>
3	Рынок труда и занятость населения	Рынок труда как составная часть рыночной экономики: проблемы становления, современное состояние и

		<p>перспективы развития.</p> <p>Условия существования и субъекты рынка труда.</p> <p>Анализ состояния рынка труда: показатели объема и структуры, баланс спроса и предложения, динамики стоимости и цены рабочей силы, социально-экономические результаты их функционирования для работодателей и работников.</p> <p>Понятие занятости населения.</p> <p>Занятость населения с экономических и социальных позиций общества.</p> <p>Экономически активное и неактивное население.</p> <p>Безработица.</p> <p>Деятельность профсоюзов.</p>
4	Производительность труда	<p>Производительность труда - важнейший показатель эффективности использования ресурса человеческого труда.</p> <p>Социально-экономическое значение повышения производительности труда.</p> <p>Показатели производительности труда: выработка продукции и трудоемкость, их взаимосвязь.</p> <p>Виды выработки и трудоемкости.</p> <p>Методы измерения производительности труда: натуральный, стоимостной, трудовой, их достоинства, недостатки, область применения.</p> <p>Факторы, влияющие на изменение производительности труда.</p> <p>Факторы, повышающие производительность труда: материально-технические, социально-экономические, прочие.</p> <p>Материально-технические факторы роста производительности труда: научно-технический прогресс, использование новой техники и технологии, повышение технологической оснащенности производства, компьютеризация производства, увеличение инвестиций и др.</p> <p>Применение новых форм организации труда и производства.</p> <p>Национальный проект «Производительность труда».</p>
5	Организация труда	<p>Понятия о трудовом процессе и сущности организации труда</p> <p>Содержание организации труда на предприятии</p> <p>Место организации труда в системе организации производства</p> <p>Задачи и значение рациональной организации труда.</p> <p>Составные элементы рациональной организации человеческой деятельности.</p> <p>Научная организация труда: значение и принципы.</p> <p>Понятие о формах организации труда и их классификация</p> <p>Условия эффективности форм организации труда</p>

		<p>Проектирование организации труда Типовые проекты организации труда и типовые организационные решения.</p> <p>Современные технологии труда в организации</p>
6	Нормирование труда	<p>Сущность, содержание и значение нормирования труда Обоснование норм затрат труда Социально-экономическое значение нормирования труда в условиях развития рыночных отношений. Производственный процесс, его содержание и виды. Структура трудового процесса: производственная операция и ее элементы. Затраты рабочего времени и методы их изучения.</p> <p>Нормативная база для организации нормирования труда.</p>
7	Оплата труда	<p>Экономическое содержание категории "заработная плата" в условиях рынка. Основные факторы, влияющие на величину заработной платы: государственное регулирование, рынок труда, профессиональные союзы. Функции заработной платы, их изменение в условиях становления рыночных отношений. Номинальная и реальная заработная плата: определение, соотношение, значение для уровня жизни населения. Минимальная заработная плата, как инструмент государственного регулирования заработной платы. Критерии для определения минимальной заработной платы. Конвенции и Рекомендации МОТ, регламентирующие обоснование минимальной заработной платы. Организация оплаты труда, ее составные элементы. Назначение нормирования труда, тарифного нормирования и разработки форм и систем заработной платы на предприятии. Основные принципы организации оплаты труда. Назначение и построение основных элементов тарифной системы: тарифно- квалификационных справочников, тарифных ставок, доплат и надбавок к ним, тарифных сеток, должностных окладов. Единый тарифно-квалификационный справочник работа и профессий рабочих, его построение и назначение. Квалификационный справочник должностей служащих - построение и назначение. Применение квалификационных справочников на предприятиях различных организационно-правовых норм.</p> <p>Модернизация и правильное использование новых форм и систем оплаты труда в организации.</p>
8	Персонал предприятия.	<p>Персонал предприятия, его состав. Классификация персонала предприятия по праву на имущество, по категориям, по сфере деятельности, по</p>

		<p>месту основной работы. Списочный, среднесписочный, явочный состав персонала. Структура персонала и перспективные тенденции в ее изменении.</p> <p>Специальная оценка условий труда и аттестации персонала.</p>
9	Планирование и анализ использования труда на предприятии	<p>Задачи, направления и ориентация планового процесса на рыночные нужды. Основные социальные индикаторы, используемые в планировании труда на предприятии. Значение и место трудовых показателей в "Бизнес-плане" предприятия. Система трудовых показателей на предприятии и их взаимосвязь. Планирование производительности труда. Расчет факторов, влияющих на величину планового уровня производительности труда: техническое совершенствование производства, улучшение использования рабочего времени, изменения в структуре продукции, совершенствование организации производства и труда и др.</p> <p>Экономическое содержание категории "заработная плата" в условиях рынка.</p> <p>Основные факторы, влияющие на величину заработной платы: государственное регулирование, рынок труда, профессиональные союзы.</p> <p>Функции заработной платы, их изменение в условиях становления рыночных отношений.</p> <p>Номинальная и реальная заработная плата: определение, соотношение, значение для уровня жизни населения.</p> <p>Минимальная заработная плата, как инструмент государственного регулирования заработной платы.</p> <p>Планирование численности персонала и рабочего времени.</p>

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.	Труд и его социально-экономическая сущность	Вопросы к семинарам, проблемно-аналитические задания, исследовательские, информационные, творческие проекты, задания к интерактивным занятиям, тесты
2.	Социально-трудовые отношения и трудовой потенциал организации	Вопросы к семинарам, проблемно-аналитические задания, исследовательские, информационные, творческие проекты, задания к интерактивным занятиям
3.	Рынок труда и занятость населения	Вопросы к семинарам, проблемно-аналитические задания, исследовательские, информационные, творческие проекты, задания к интерактивным занятиям
4.	Производительность труда	Вопросы к семинарам, проблемно-аналитические задания, исследовательские, информационные, творческие проекты, задания к интерактивным занятиям, тесты
5.	Организация труда	Вопросы к семинарам, проблемно-аналитические задания, исследовательские, информационные, творческие проекты, задания к интерактивным занятиям, тесты
6.	Нормирование труда	Вопросы к семинарам, проблемно-аналитические задания, исследовательские, информационные, творческие проекты, задания к интерактивным занятиям
7.	Оплата труда	Вопросы к семинарам, проблемно-аналитические задания, исследовательские, информационные, творческие проекты, задания к интерактивным занятиям
8.	Персонал предприятия.	Вопросы к семинарам, проблемно-аналитические задания, исследовательские, задания к интерактивным занятиям, тесты
9.	Планирование и анализ использования труда на предприятии	Вопросы к семинарам, проблемно-аналитические задания, исследовательские, информационные, творческие проекты, задания к интерактивным занятиям, тесты

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

Типовые вопросы для устного ответа

Тема 1.

Вопросы к занятию

1. Понятие о труде, его характере, содержании и организации.
2. Определение труда и его двойственный характер
3. Трудовой процесс и его элементы
4. Содержание, характер, организация труда
5. Науки, изучающие трудовую деятельность
6. «Физиологическая» классификация труда
7. Функции трудовой деятельности

8. Человек как субъект труда

Тема 2.

Вопросы к занятию

Трудовые отношения и основные принципы правового регулирования трудовых отношений.

1. Понятие социально-трудовых отношений (СТО), их субъекты
2. Цель, условия возникновения и функционирования, уровни социально-трудовых отношений.
3. Типы социально-трудовых отношений
4. Понятие и виды социально-партнерских соглашений Понятие коллективного договора, его функции Коллективный трудовой спор, этапы его разрешения Забастовка как крайняя мера разрешения коллективного трудового спора
5. Формы пассивного сопротивления работников Международная организация труда (МОТ), принципы деятельности социальных партнеров
6. Понятие «потенциал» и трудовой потенциал как система Факторы, влияющие на трудовой потенциал (общества, организации, работника/личности)
7. Трудовой потенциал работника как система
8. Трудовой потенциал организации
9. Трудовой потенциал общества

Тема 3.

Вопросы к занятию

1. Рынок труда как составная часть рыночной экономики: проблемы становления, современное состояние и перспективы развития.
2. Условия существования и субъекты рынка труда.
3. Анализ состояния рынка труда: показатели объема и структуры, баланс спроса и предложения, динамики стоимости и цены рабочей силы, социально-экономические результаты их функционирования для работодателей и работников.
4. Понятие занятости населения.
5. Занятость населения с экономических и социальных позиций общества.
6. Экономически активное и неактивное население.

Тема 4.

Вопросы к занятию

1. Производительность труда: сущность и виды
2. Социально-экономическое значение повышения производительности труда.
3. Показатели производительности труда: выработка продукции и трудоемкость, их взаимосвязь.
4. Виды выработки и трудоемкости.
5. Методы измерения производительности труда: натуральный, стоимостной, трудовой, их достоинства, недостатки, область применения.
6. Факторы, влияющие на изменение производительности труда.
7. Факторы, повышающие производительность труда: материально-технические, социально-экономические, прочие.
8. Материально-технические факторы роста производительности труда: научно-технический прогресс, использование новой техники и технологии, повышение технологической оснащенности производства, компьютеризация производства, увеличение инвестиций и др.

Тема 5.

Вопросы к занятию

1. Понятия о трудовом процессе и сущности организации труда
2. Содержание организации труда на предприятии
3. Место организации труда в системе организации производства
4. Задачи и значение рациональной организации труда.
5. Составные элементы рациональной организации человеческой деятельности.
6. Научная организация труда: значение и принципы.
7. Понятие о формах организации труда и их классификация
8. Условия эффективности форм организации труда
9. Проектирование организации труда
10. Типовые проекты организации труда и типовые организационные решения

Тема 6.

Вопросы к занятию

1. Сущность, содержание и значение нормирования труда
2. Обоснование норм затрат труда
3. Социально-экономическое значение нормирования труда в условиях развития рыночных отношений.
4. Производственный процесс, его содержание и виды. Структура трудового процесса: производственная операция и ее элементы.
5. Рабочее время, время отдыха, время перерывов.
6. Затраты рабочего времени и методы их изучения.

Тема 7.

Вопросы к занятию

1. Основные понятия заработной платы
2. Тарифное регулирование заработной платы
3. Формы и системы оплаты труда

Тема 8.

Вопросы к занятию

1. Персонал предприятия, его состав.
2. Классификация персонала предприятия по праву на имущество, по категориям, по сфере деятельности, по месту основной работы.
3. Списочный, среднесписочный, явочный состав персонала.
4. Структура персонала и перспективные тенденции в ее изменении.

Тема 9.

Вопросы к занятию

1. Задачи, направления и ориентация планового процесса на рыночные нужды.
2. Основные социальные индикаторы, используемые в планировании труда на предприятии.
3. Значение и место трудовых показателей в "Бизнес- плане" предприятия.
4. Система трудовых показателей на предприятии и их взаимосвязь.
5. Планирование производительности труда.
6. Расчет факторов, влияющих на величину планового уровня производительности труда: техническое совершенствование производства, улучшение использования рабочего времени, изменения в структуре продукции, совершенствование организации производства и труда и др.

Типовые тесты

1. Уровень безработицы находится путем соотнесения следующих показателей:
 - а) кол-ва безработных и трудоспособного населения
 - б) кол-ва безработных и экономически активного населения
 - в) кол-ва безработных и трудоспособного населения в трудовом возрасте

2. Безработица, связанная с динамическим характером рынка труда, постоянным переходом работников из состояния занятости в категорию безработных и наоборот:
 - а) сезонная
 - б) структурная
 - в) фрикционная
 - г) циклическая

3. Вид безработицы, относящийся к кейнсианской
 - а) сезонная
 - б) структурная
 - в) циклическая

4. Основные причины возникновения циклической безработицы
 - а) нарушение макроэкономического равновесия
 - б) несовершенство рынка труда
 - в) политика государства
 - г) действия профсоюзов
 - д) нет правильных ответов

5. Рынок рабочей силы по степени государственного воздействия не делится на:
 - а) контролируемый
 - б) неконтролируемый
 - в) черный

6. По определению МОТ безработным является человек, который:
 - а) не работает, но способен работать (готов приступить к работе и активно ищет работу в течение последних 4 недель).
 - б) работает
 - в) не работает, не хочет работать

7. Занятыми по западным стандартам не являются (2 правильных ответа):
 - а) студенты дневного отделения
 - б) учащиеся школ старше 16 лет
 - в) работающие по контракту старше 18 лет
 - г) самозанятые

8. По российским стандартам относятся к числу занятых:
 - а) проходящие военную службу
 - б) временно отсутствующие на работе
 - в) писатели
 - г) все ответы верны
 - д) нет правильных ответов

9. Потребность экономики в определенном количестве работников в каждый данный момент времени:

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

10. Лица, формально занятые в народном хозяйстве, но которые в связи с сокращением объемов производства или изменением его структуры без ущерба для производства могли бы быть высвобождены:

- а) скрытая безработица
- б) безработные
- в) неучтенная безработица
- г) явная безработица
- д) скрывающаяся безработица

11. Часть населения, по возрастному признаку относящаяся к молодежи:

- а) 16-29
- б) 16-31
- в) 18-30
- г) 18-29

12. Система общественных отношений в согласовании интересов работодателей и наёмной рабочей силы:

- а) рынок труда
- б) коллективный договор
- в) трудовые отношения

13. Не относится к особенностям функционирования рынка труда:

- а) отсутствие не денежных аспектов сделки
- б) высокая степень индивидуализации сделок
- в) большая продолжительность контакта продавца и покупателя
- г) неотделимость права собственности на товар от его владельца

14. Не является субъектом рынка:

- а) государство
- б) работодатель
- в) наёмные работники
- г) институты повышающие квалификацию

15. Разделение рабочих мест и работников на устойчивые замкнутые сектора, зоны, которые ограничивают мобильность рабочей силы своими границами:

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

16. Характерные черты этого рынка труда - велика текучесть кадров, низкий уровень заработной платы, отсутствуют профсоюзы, практически не существует продвижение по служебной лестнице, технология производства примитивна

- а) вторичный
- б) первичный

в) незавершённый

17. К компонентам рынка труда не относятся:

- а) объекты рынка труда
- б) субъекты рынка труда
- в) коллективный договор
- г) рыночный механизм
- д) инфраструктура рынка труда

18. Для этого сегмента рынка труда характерно соревнование работников для занятия определённых рабочих мест. В его основе лежит горизонтальная и вертикальная внутренняя мобильность.

- а) внутрифирменного рынка труда
- б) вертикального рынка труда
- в) вторичного рынка труда
- г) внешнего рынка труда
- д) обособленного рынка труда

19. Составной частью текущего рынка труда не является:

- а) интегрированный рынок труда
- б) открытый рынок труда
- в) скрытый рынок труда

20. Область пересечения совокупного спроса на труд с совокупным предложением труда:

- а) совокупный рынок труда
- б) рынок труда
- в) удовлетворенный спрос на труд

21. Для данного рынка характерны стабильный уровень занятости и высокий уровень заработной платы, возможность профессионального продвижения и т.д.

- а) первичный рынок труда
- б) вторичный рынок труда
- в) незавершённый рынок труда
- г) идеальный рынок труда

22. Метод проведения политики занятости, относящийся к прямому воздействию:

- а) фискальная политика
- б) трудовое законодательство
- в) коллективные договоры

23. Метод проведения политики занятости, относящийся к косвенному воздействию:

- а) трудовое законодательство
- б) финансовая политика
- в) фискальная политика

24. Типы государственного воздействия на занятость, которых не существует (2 ответа):

- а) прямые и косвенные
- б) активные и пассивные

в) государственные и частные

25. К пассивному типу воздействия государства на занятость относятся:

- а) социальная помощь незанятому населению
- б) стимулирование спроса и предложения труда
- в) меры помощи регионам

26. К активному государственному воздействию на занятость не относятся меры:

- а) проведение общественных работ
- б) стимулирование самозанятости
- в) меры помощи регионам
- г) социальная помощь
- в) цивилизованность

27. Конъюнктура рынка труда зависит от:

- а) уровня развития технической базы
- б) демографических факторов
- в) развития рынка товаров и жилья
- г) все ответы верны

28. Условия обеспечения полной занятости населения:

- а) безработица соответствует естественному уровню
- б) все трудоспособное население занято трудовой деятельностью
- в) заняты все имеющиеся рабочие места

29. Наемные работники относятся к следующему элементу рынка труда:

- а) субъектам
- б) объектам
- в) инфраструктура
- г) механизм рынка труда

30. Если гражданин не имеет работы и заработка, это является (.....) условием для отнесения его к категории безработных

- а) необходимым
- б) достаточным
- в) необходимым и достаточным

Типовые проблемно-аналитические задания

Комплексные проблемно-аналитические задания

Практическое задание 1:

1. Рабочий-сдельщик 4-го разряда (часовая тарифная ставка 5 руб. 39 коп.) изготовил за 8-часовую смену 35 изделий при норме времени на одно изделие 15 мин. Работа тарифицируется по 5-му разряду (часовая тарифная ставка 6 руб. 70 коп.). Определить процент выполнения норм, сдельную зарплату и удельный вес тарифа в сдельном заработке.

2. Рассчитать комплексную норму времени и срок выполнения задания (в днях) бригадой монтажников из пяти человек при 8-ми часовом рабочем дне и выполнении норм на 120%, если сданы следующие объемы работ:

- 1) Подготовка рабочего места - Нвр -20 чел-час.
- 2) Разгрузка материалов и конструкций – 170т, Нвр - 0,16 чел-час на 1т.

- 3) Монтаж м/конструкций – 130т, Нвр - 2,2 чел-час на 1т.
- 4) Сварочные работы 1 300 пог. м, Нвр - 0,3 чел-час на 1 пог.м.
- 5) Окраска конструкций – 30 кв.м, Нвр - 0,35 чел-час на 1 кв.м.
- 6) Уборка вспомогательных приспособлений - Нвр -7 чел-час.

3. Определить численность населения трудоспособного возраста на конец года, если за текущий год есть такие данные:

численность населения трудоспособного возраста на начало года – 70 млн. чел.;
численность умерших в трудоспособном возрасте на протяжении года – 0,2 млн.

чел.;

численность молодежи, достигшей в текущем году трудоспособного возраста – 2 млн. чел.;

численность лиц, достигших пенсионного возраста в текущем году – 1,6 млн. чел.

Практическое задание 2:

Типовые задачи.

Задача 1

За рассматриваемый период предприятие выработало 1 250 000 штук изделий, стоимость каждого составила 5,5 рублей. Средняя списочная численность рабочих 12 человек. Период 255 дней, рабочий день продолжается 8 часов.

Определить среднегодовую, среднедневную и среднечасовую выработку данного предприятия.

Задача 2

Определить трудоемкость выпуска каждого изделия, если на производство всей партии изделий затрачено 10 часов, а партия составляет 18 штук.

Задача 3

Численность работников в бригаде составляет 10 человек, они выпускают за смену 1200 изделий. Необходимо определить выработку по каждому рабочему за смену и его часовую выработку, если смена продолжается 8 часов.

Задача 4

В течение месяца предприятие выпустило 250 изделий, при этом трудоемкость изделия А в количестве 50 штук составила 1,5 человеко-часа, изделия Б в количестве 200 штук – 0,5 человеко-часа.

Необходимо определить среднюю трудоемкость по смене.

Практическое задание 3: Познакомиться с общими принципами организации труда и тем как они реализуются на практике.

Решение задач, используя Трудовой кодекс РФ.

Типовые задачи:

Задача 1. Иванову, заключившему трудовой договор в возрасте 17 лет, были установлены сокращенная продолжительность рабочего времени - 36 часов в неделю и повременная оплата труда, исходя из должностного оклада, указанного в штатном расписании. Получив заработную плату за первый месяц работы, Карасев обнаружил, что заработок начислен ему с учетом сокращенной продолжительности рабочего времени. Карасев обратился с жалобой в КТС, требуя выплаты должностного оклада в полном размере.

Вопрос: Было ли нарушено трудовое законодательство в отношении Иванова?

Задача 2. Петров, работающий в ООО “Авторемонт” автослесарем с повременной оплатой труда, по своей инициативе и без ведома мастера и начальника цеха по окончании рабочей смены задержался на работе на два часа, чтобы по просьбе клиента завершить ремонт его автомобиля. После этого он потребовал от работодателя оплатить ему два часа

работы сверх нормального рабочего времени. Работодатель отказал в оплате указанных двух часов.

Вопрос: Является ли данная работа сверхурочной? Прав ли работодатель?

Задача 3. С согласия работника его ежегодный оплачиваемый отпуск был перенесен на следующий год. В следующем рабочем году, имея право на отпуск 56 календарных дней, работник обратился к работодателю с письменным заявлением о предоставлении ему отпуска продолжительностью 28 календарных дней с тем, чтобы остальные 28 дней отпуска заменить денежной компенсацией. Представитель отдела кадров, выступая от имени работодателя, отказался удовлетворить требование работника. При этом он указал, что работник должен фактически использовать этот отпуск не 28 календарных дней за каждый год работы, а денежной компенсацией может быть заменен лишь дополнительный оплачиваемый отпуск. Не согласившись с работодателем, работник обратился в КТС.

Вопрос: Правомерен ли отказ работодателя? Какое решение должна принять КТС?

Практическое задание 4: подготовка и выполнение практической работы на тему: «Рабочее время и коэффициенты его использования».

Методические указания к практическому занятию

Цель: Получить практические навыки определения рабочего времени, его структуры и коэффициентов его использования.

Задачи:

Научиться рассчитывать коэффициент использования рабочего времени (Квр);

Научиться рассчитывать коэффициент загрузки рабочего (Кз);

Научиться рассчитывать показатель роста производительности труда (П).

Практическое задание 4: решение задач на освоение расчетов в тарифной системе оплаты труда

Методические указания к практическому занятию «Задачи на освоение расчетов в тарифной системе оплаты труда»

Цель: Познакомиться с тем как реализуется тарифная система оплаты труда на практике.

Задачи:

Определиться с тем от чего зависит тарифная ставка 1-го разряда.

Выработать навык расчетов тарифных ставок работников различных разрядов.

Материал к практическому заданию.

Все разновидности форм и систем оплаты труда в основе своей содержат тарифную систему и нормирование труда. Тарифная система включает в себя тарифно-квалификационные справочники (ТКС), содержащие характеристику работ и требования к работникам соответствующего разряда, тарифные сетки, тарифные разряды и коэффициенты

(таблица 1), а также тарифные ставки.

Разряд оплаты труда	1	2	3	4	5	6	7	8	9
Тарифный коэффициент	1	1,11	1,23	1,36	1,51	1,67	1,84	2,02	2,22
Разряд оплаты труда	10	11	12	13	14	15	16	17	18
Тарифный коэффициент	2,44	2,68	2,89	3,12	3,36	3,62	3,9	4,2	4,5

Таблица 1

Пример решения задачи

Постановка задачи:

Рассчитать тарифную ставку работника 10-го разряда, исходя из минимального размера оплаты труда 12 130 рублей, установленного с 01 января 2020 года.

Технология решения задачи:

Тарифную ставку работника соответствующей квалификации определяют по формуле:

$$T_{cmi} = T_{cm1} * k_i \quad (1)$$

где T_{cmi} – тарифная ставка работника i -й квалификации;

T_{cm1} – тарифная ставка 1-го разряда;

k_i – тарифный коэффициент i -го разряда.

Тарифная ставка 1-го разряда может быть часовой, дневной и месячной. Месячная тарифная ставка 1-го разряда устанавливается в Единой тарифной системе оплаты труда. До недавних пор в соответствии с Федеральным законом от 27.12.2019 ст. 1 Федерального закона от N 463-ФЗ она была равна 12 130 руб. Предприятия сами определяют тарифную ставку 1-го разряда в размере, не ниже минимального размера оплаты труда.

Учитывая выше изложенное и пользуясь данными таблицы 1 для тарифного коэффициента 10 разряда, рассчитаем по формуле (1) тарифную ставку работника 10 разряда:

$$T_{cm10} = 12\,130 * 2,44 = 29\,597,2 \text{ руб.}$$

Ответ: тарифная ставка работника 10 разряда равна 29 597,2 руб.

Практическое задание 5: решение задач на освоение порядка проведения сравнительного анализа персонала предприятия; на планирование численности работников предприятия.

Типовые задачи:

Задача 1

Среднесписочная численность работников предприятия за год составила 1 000 чел. По трудовому договору в этом году на предприятие зачислено 200 чел. Рассчитать коэффициент оборота по приему.

Задача 2

Среднесписочная численность работников предприятия за год составила 1 000 чел. В течение года уволилось по собственному желанию 75 чел., поступило в учебные заведения 15 чел., ушло на пенсию 25 чел. Рассчитать коэффициент оборота по выбытию.

Задача 3

Среднесписочная численность работников предприятия за год составила 1 000 чел. В течение года уволилось по собственному желанию 75 чел., поступило в учебные заведения 15 чел., ушло на пенсию 25 чел. По трудовому договору в этом году на предприятие зачислено 200 чел. Рассчитать коэффициент стабильности кадров.

Задача 4

Персонал предприятия общей численностью 100 чел. разделен на две категории. Работники одной категории имеют восьмичасовую продолжительность рабочего дня, а 20 работников другой категории – семичасовой рабочий день. Плановый (эффективный) фонд рабочего времени – 219 дней, из которых 8 – предпраздничные. Определить среднюю установленную продолжительность рабочего дня по предприятию.

Темы исследовательских, информационных, творческих проектов

Творческое задание (с элементами эссе)

1. Социальная роль государства в рыночной экономике (опыт экономически развитых стран и современная российская практика).
2. Формирование и распределение доходов в условиях рыночной экономики.
3. Проблемы развития малого бизнеса в России.
4. Инвестиции в современной российской экономике.
5. Конкуренция как механизм саморегулирования рынка. Особенности развития конкурентной среды российской экономики.

Исследовательский проект:

1. Аспекты социального партнерства в сфере труда по Трудовому кодексу Российской Федерации.
2. Финансовая система государства.
3. Роль государства в рыночной экономике. Теория общественного выбора.
4. Трудовой потенциал работника как система.
5. Трудовой потенциал организации Трудовой потенциал общества

Информационный проект:

1. Особенности современного рынка труда в России.
2. Безработица: теория и российская действительность.
3. Формы и методы обеспечения занятости в условиях рынка (зарубежная и российская практика).
4. Формирование доходов населения России и их дифференциация.
5. Уровень жизни и его показатели.
6. Неравенство доходов и социальная политика государства.

Типовые задания к интерактивным занятиям

Кейс

В 70-е годы Швеция разработала несколько новых стратегий для рынка труда, влияющих на увольнения. Три из них заслуживают особого внимания: 1) предприятия, которые при спаде производства вместо увольнения работников организовывали для них обучение на месте работы, получали государственные субсидии; 2) все работники должны были получать, по крайней мере, за месяц уведомление об увольнении; 3) уволенные работники должны были пользоваться приоритетным правом при появлении у прежнего работодателя новых рабочих мест. Какие вероятные последствия могут иметь эти стратегии для заработной платы, занятости и безработицы в долгосрочном периоде?

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

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

1. задания, которые в силу своих особенностей могут быть реализованы только в процессе обучения на занятиях (например, дискуссия, круглый стол, диспут, мини-конференция);
2. задания, которые дополняют теоретические вопросы (практические задания, проблемно-аналитические задания, тест).

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

1) Требование к теоретическому устному ответу

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

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

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

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

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

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

2) Творческие задания

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

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

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

Оценка «*хорошо*» ставится, когда в целом определяется: наличие логической структуры построения текста (вступление с постановкой проблемы; основная часть, разделенная по основным идеям; заключение с выводами, полученными в результате рассуждения); но не прослеживается наличие четко определенной личной позиции по теме эссе; не достаточно аргументов при обосновании личной позиции

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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.

6) Исследовательский проект

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

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

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

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

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

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

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

7) Информационный проект (презентация)

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

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

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

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

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

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

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

8) Дискуссионные процедуры

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

Дискуссионные процедуры могут быть использованы для того, чтобы студенты:

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

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

– смогли согласовать свою позицию или действия относительно обсуждаемой проблемы.

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

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

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

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

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

9) Тестирование

Является одним из средств контроля знаний обучающихся по дисциплине.

Критерии оценивания – правильный ответ на вопрос

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

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

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

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

10) Требование к письменному опросу (контрольной работе)

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

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

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

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

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

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

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

8.1. Основная учебная литература

1. Валько, Д.В. Экономика труда : учебное пособие / Валько Д.В., Постников Е.А.. — Челябинск, Саратов : Южно-Уральский институт управления и экономики, Ай Пи Эр Медиа, 2019. — 186 с. — ISBN 978-5-4486-0647-2. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/81503.html>

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

8.2. *Дополнительная учебная литература:*

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

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

3. Позднякова, О.Б. Экономика труда : учебное пособие для бакалавров / Позднякова О.Б., Логвиненко О.А.. — Москва : Ай Пи Ар Медиа, 2021. — 104 с. — ISBN 978-5-4497-1356-8. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/111139.html>

8.3. *Перечень периодических изданий:*

1. Экономика и менеджмент систем управления <http://www.iprbookshop.ru/34060.html>
2. Экономика и современный менеджмент: теория и практика <http://www.iprbookshop.ru/48512.html>
3. Вестник Московского университета. Серия 24. Менеджмент <http://www.iprbookshop.ru/59554.html>
4. Российский экономический журнал <http://www.iprbookshop.ru/45530.html>
5. Финансовая жизнь <http://www.iprbookshop.ru/45542.html>

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

www.iprbookshop.ru - электронно-библиотечная система
правовая система Гарант;
<http://www.rostrud.ru> / - Федеральная служба по труду и занятости (Роструд);
<http://www.economy.gov.ru> / Министерство экономического развития РФ;
<http://www.gks.ru> / - Федеральная служба государственной статистики (Росстат);
<http://www.minzdravsoc.ru> / - официальный сайт министерства здравоохранения и социального развития РФ;
<http://www.chelt.ru> / - сайт журнала «Человек и труд»;
<http://www.top-personal.ru> /magazines.html - сайт журнала «Управление персоналом»

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.

Самостоятельная работа студентов складывается из следующих составляющих:

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

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

3. выполнение самостоятельных практических работ;

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

1. Терминальный сервер, предоставляющий к нему доступ клиентам на базе Windows Server 2016

2. Семейство ОС Microsoft Windows

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

4. Информационно-справочная система: Система КонсультантПлюс (Информационный комплекс)

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

6. Антивирусная система NOD 32

7. Adobe Reader. Лицензия проприетарная свободно-распространяемая.

12. Описание материально-технической базы, необходимой для осуществления

образовательного процесса по дисциплине (модулю)

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

Специализированная мебель:

Комплект учебной мебели (стол, стул) на 34 посадочных места; доска (маркерная) - 1 шт., комплект мебели для преподавателя – 1 шт.

Технические средства обучения:

Проектор, колонки, веб-камера, экран, компьютер в сборе - 1 шт.

Перечень лицензионного программного обеспечения, в том числе отечественного производства: Windows 10, Zoom, КонсультантПлюс, Система ГАРАНТ, Антивирус NOD32.

Перечень свободно распространяемого программного обеспечения: Adobe Acrobat Reader DC, Google Chrome, LibreOffice, Skype.

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 на 30 посадочных мест; доска (маркерная) - 1 шт., комплект мебели для преподавателя – 1 шт.

Технические средства обучения:

Проектор, колонки, экран, компьютер в сборе для преподавателя - 1 шт., компьютер в сборе для обучающихся - 30 шт.

Перечень лицензионного программного обеспечения, в том числе отечественного производства: Windows 10, Microsoft Office 2016, Zoom, КонсультантПлюс, Система ГАРАНТ, Антивирус NOD32, 1С:Предприятие 8 (Зарплата и управление персоналом; Зарплата и кадры государственного учреждения).

Перечень свободно распространяемого программного обеспечения:

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

13. Образовательные технологии, используемые при освоении дисциплины

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

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

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

- чтение проблемно-информационных лекций с использованием доски и видеоматериалов;
- семинарские занятия для обсуждения, дискуссий и обмена мнениями;

- контрольные опросы;
- консультации;
- самостоятельная работа студентов с учебной литературой и первоисточниками;
- подготовка и обсуждение рефератов (проектов), презентаций (научно-исследовательская работа);
- тестирование по основным темам дисциплины.

13.2. Активные и интерактивные методы и формы обучения

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

- диспут
- анализ проблемных, творческих заданий, ситуационных задач
- ролевая игра;
- круглый стол;
- мини-конференция
- дискуссия
- беседа.

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

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

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

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

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

