



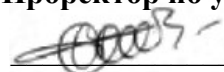
Частное учреждение высшего образования  
**ИНСТИТУТ ГОСУДАРСТВЕННОГО АДМИНИСТРИРОВАНИЯ**

---

**Факультет Экономики и управления**  
**Кафедра Экономики и менеджмента**

**УТВЕРЖДАЮ**

**Проректор по учебной работе**

 П.Н. Рузанов

«26» августа 2021 г.

**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ**  
**«ЭКОНОМИКА ТРУДА»**

**Направление подготовки:**

**38.03.01 «Экономика»**

**Профиль: «Бухгалтерский учет и аудит»**

**Квалификация: бакалавр**

**Форма обучения: очная, заочная**

**Москва 2021 г.**

Направление подготовки	<b>38.03.01 «Экономика»</b>
Направленность (профиль) подготовки	(код и наименование направления подготовки) <b>«Бухгалтерский учет и аудит»</b> (наименование профиля подготовки)
Квалификация выпускника	<b>бакалавр</b>
Форма обучения	<b>Очная/заочная</b>

Рабочая программа по дисциплине «**Экономика труда**» составлена на основании требований Федерального государственного образовательного стандарта высшего образования к минимуму содержания и уровню подготовки бакалавра для обучающихся по направлению подготовки **38.03.01 «Экономика»** (Приказ МОН № 1327 от 12.11.2015 г.)

**СОСТАВИТЕЛЬ :**

Доктор исторических наук, доцент

Панин Евгений Николаевич

## Содержание

	<b>стр.</b>
1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы	4
2. Место дисциплины в структуре образовательной программы	6
3. Объем дисциплины в зачетных единицах с указанием количества академических часов, выделенных на контактную работу обучающихся с преподавателем (по видам занятий) и на самостоятельную работу обучающихся	6
4. Содержание дисциплины, структурированное по темам (разделам) с указанием отведенного на них количества академических часов и видов учебных занятий	7
5. Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине	14
6. Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине	23
7. Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины	33
8. Программное обеспечение (комплект лицензионного программного обеспечения)	34
9. Профессиональные базы данных и информационные справочные системы	35
10. Описание материально-технической базы, необходимой для осуществления образовательного процесса по дисциплине	35

## 1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы

Цели дисциплины: сформировать у студентов комплекс знаний, умений и навыков в сфере трудового поведения, исследования и регулирования трудовых отношений, возникающих между людьми в современных организациях.

### Задачи:

- изучение системы отношений, отражающих социально-экономические интересы людей в процессе трудовой деятельности, а также основных теоретических концепций экономики труда;
- освоение теоретических основ экономики труда как науки;
- овладение способами повышения собственной конкурентоспособности на рынке труда;
- формирование у студентов навыков анализа и решения основных управленческих проблем в сфере труда и трудовых отношений;
- приобретение умений в области разработки практических решений по управлению трудом на уровне различных субъектов управления;
- овладение навыками анализа и оценки важнейших экономических показателей (производительность труда, заработная плата, численность работников и др.).

В результате освоения образовательной программы обучающийся должен овладеть следующими результатами обучения по дисциплине:

<i>Коды компетенции</i>	<i>Содержание компетенций</i>	<i>Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине</i>
<b>ОК-3</b>	способностью использовать основы экономических знаний в различных сферах деятельности	<b>Знать:</b> принципы и цели исследования организации, основные приемы стратегического и конъюнктурного анализа рынка труда; сущность и методы регулирования рынка России и зарубежных рынков труда <b>Уметь:</b> применять статистические данные для изучения основных тенденций и составления прогнозов рынка труда <b>Владеть:</b> методами исследования конъюнктуры рынка труда
<b>ОК-4</b>	способностью к коммуникации в устной и письменной формах на русском и иностранном языках для решения задач межличностного и межкультурного взаимодействия	<b>Знать:</b> основные грамматические явления; культуру и традиции стран в сравнении с культурой и традициями своего родного края; правила речевого этикета в бытовой и деловой сферах общения <b>Уметь:</b> использовать основные лексико-грамматические средства в коммуникативных ситуациях бытового и официально-делового общения; понимать содержание различного типа текстов на иностранном языке.

		<b>Владеть:</b> базовыми навыками письма и общения на английском языке, в обыденных ситуациях, используя простые структуры языка; базовым словарным запасом, чтобы передать значение предложений
<b>ОК-7</b>	способностью к самоорганизации и самообразованию	<b>Знать:</b> принципы системы организации труда, элементы организации труда <b>Уметь:</b> определять ключевые проблемы в сфере труда на предприятии и в обществе <b>Владеть:</b> высокой мотивацией к выполнению профессиональной деятельности в трудовой сфере
<b>ОПК-2</b>	способностью осуществлять сбор, анализ и обработку данных, необходимых для решения профессиональных задач	<b>Знать:</b> способы профессионального самопознания и саморазвития; особенности рынка труда; <b>Уметь:</b> распознавать эффективное решение от неэффективного; применять знания в профессиональной деятельности; использовать их на междисциплинарном уровне <b>Владеть:</b> способами совершенствования профессиональных знаний и умений путем использования возможностей информационной среды; способами оценивания значимости и практической пригодности полученных результатов
<b>ПК-6</b>	способностью анализировать и интерпретировать данные отечественной и зарубежной статистики о социально-экономических процессах и явлениях, выявлять тенденции изменения социально-экономических показателей	<b>Знать:</b> основные методы сбора, анализа и обработки экономических данных и информации с использованием различных средств информационного обеспечения; <b>Уметь:</b> осуществлять сбор экономических данных, анализировать, обобщать и воспринимать статистическую информацию, формулировать алгоритмы решения поставленных экономических задач; <b>Владеть:</b> аналитико-статистическими способностями.
<b>ПК-8</b>	способностью использовать для решения аналитических и исследовательских задач современные технические средства и информационные технологии	<b>Знать:</b> основные результаты новейших исследований, опубликованных в ведущих международных изданиях <b>Уметь:</b> применять современные методы анализа динамики основных характеристик международных экономических отношений <b>Владеть:</b> методикой и методологией экономического анализа динамики основных характеристик международного рынка труда

## 2. Место дисциплины в структуре образовательной программы

Данная дисциплина относится к базовой части дисциплин Б1.Б.22

Дисциплина «Экономика труда» преподается на втором курсе в третьем семестре, когда студенты уже должны быть ознакомлены с дисциплиной «Социология». В свою очередь освоение данной дисциплины будет способствовать более успешному изучению таких связанных с ней дисциплин, как «Экономика общественного сектора», «Экономика предприятия». Также знание основ дисциплины будет востребовано при прохождении студентами производственной практики.

### **3. Объем дисциплины в зачетных единицах с указанием количества академических часов, выделенных на контактную работу обучающихся с преподавателем (по видам занятий) и на самостоятельную работу обучающихся**

Общая трудоемкость (объем) дисциплины составляет 4 зачетные единицы (ЗЕ), 144 академических часа.

#### **3.1. Объём дисциплины по видам учебных занятий (в часах) очная форма обучения**

Вид работы	Трудоемкость	
	Академические часы	Зачетные единицы
<b>Общая трудоемкость</b>	<b>144</b>	<b>4</b>
<b>Аудиторная работа, всего:</b>	<b>66</b>	
<b>в том числе:</b>		
Лекции	32	
Практические занятия/семинары, в том числе:	34	
<b>Самостоятельная работа, всего:</b>	<b>51</b>	
<b>в том числе:</b>		
Внеаудиторные самостоятельные работы	-	
Самоподготовка ( <i>самостоятельное изучение лекционного материала и материала учебников, подготовка к практическим занятиям, текущему контролю и т.д.</i> )	51	
<b>Контроль</b>	<b>27</b>	
<b>Вид промежуточной аттестации (зачет/экзамен)</b>	экзамен	

#### **3.2. Объём дисциплины по видам учебных занятий (в часах) заочная форма обучения**

Вид работы	Трудоемкость	
	Академические часы	Зачетные единицы
<b>Общая трудоемкость</b>	<b>144</b>	<b>4</b>
<b>Аудиторная работа, всего:</b>	<b>14</b>	
<b>в том числе:</b>		
Лекции	6	
Практические занятия/семинары, в том числе:	8	

<b>Самостоятельная работа, всего:</b>	<b>121</b>
<b>в том числе:</b>	
Самоподготовка ( <i>самостоятельное изучение лекционного материала и материала учебников, подготовка к практическим занятиям, текущему контролю и т.д.</i> )	121
<b>Контроль</b>	<b>9</b>
<b>Вид промежуточной аттестации (зачет/экзамен)</b>	экзамен

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

**4.1. Разделы дисциплины и трудоемкость по видам учебных занятий (в академических часах) очная форма обучения**

№ п/п	Раздел/тема Дисциплины	Общая трудоём- кость (в часах)	Виды учебных занятий, вклю- чая самостоятельную работу обучающихся и трудоемкость (в часах)		
			аудиторные учебные занятия		само- стоя- тельная работа обу- чающих ся
		всего	лекции	практиче- ские заня- тия	
1.	Предмет, содержание и задачи курса «Экономика труда»	14	4	4	6
2.	Персонал предприятия, его формирование и адаптация	14	4	4	6
3.	Трудовой коллектив как тип социальной организации. Трудовые конфликты	14	4	4	6
4.	Производительность и результативность труда	14	4	4	6
5.	Трудовое поведение и удовлетворенность трудом	14	4	4	6
6.	Организация и нормирование труда	15	4	4	7
7.	Уровень жизни населения. Организация оплаты труда	17	4	6	7
8.	Роль государства и профсоюзов в регулировании социально-трудовых отношений	15	4	4	7
<b>Контроль</b>		27			
<b>ИТОГО:</b>		72	32	34	51

#### 4.1. Разделы дисциплины и трудоемкость по видам учебных занятий (в академических часах) заочная форма обучения

№ п/п	Раздел/тема Дисциплины	Общая трудоём- кость (в часах)	Виды учебных занятий, вклю- чая самостоятельную работу обучающихся и трудоемкость (в часах)		
			аудиторные учебные занятия		само- стоя- тельная работа обу- чающих ся
		всего	лекции	практиче- ские заня- тия	
1.	Предмет, содержание и задачи курса «Экономика и социология труда»	19	2	2	15
2.	Персонал предприятия, его формирование и адаптация	15	-	-	15
3.	Трудовой коллектив как тип социальной организации. Трудовые конфликты	17	-	2	15
4.	Производительность и результативность труда	19	2	2	15
5.	Трудовое поведение и удовлетворенность трудом	15	-	-	15
6.	Организация и нормирование труда	15	-	-	15
7.	Уровень жизни населения. Организация оплаты труда	15	-	-	15
8.	Роль государства и профсоюзов в регулировании социально-трудовых отношений	20	2	2	16
9.	Контроль	9			
<b>ИТОГО:</b>		144	6	8	121

#### 4.2 Содержание дисциплины, структурированное по разделам (темам)

##### Тема 1. Предмет, содержание и задачи курса «Экономика труда».

Цель, задачи, предмет и содержание курса «Экономика труда». Основные теории, концепции, понятия, этапы развития экономики труда. Связь экономики труда с другими науками, изучающими труд. Особенности труда как объекта исследования. Общие черты и особенности в экономическом и социологическом подходах к исследованию труда. Методы изучения основных проблем экономики труда. Источники информации о социально-трудовой сфере. Социологические исследования, методология и методика их проведения. Сущность и виды трудовых отношений.



*Перечень вопросов для обсуждения:*

- В чем состоят принципиальные отличия труда от других видов экономических ресурсов? Каковы отличительные особенности труда как экономической категории?
- Каковы преимущества и недостатки каждого из известных Вам источников информации о трудовой сфере?
- Какие количественные методы анализа рынка труда и трудовых отношений Вам известны, и каким образом они применяются?
- Чем отличаются патернализм и партнерство как типы трудовых отношений?

## **Тема 2. Персонал предприятия, его формирование и адаптация.**

Персонал предприятия и его структура. Основные тенденции изменения структуры персонала. Пути улучшения использования персонала предприятия. Трудовая адаптация и социализация работников. Объективные и субъективные факторы адаптации. Типы, этапы и показатели успешности трудовой адаптации.

*Перечень вопросов для обсуждения:*

- Какие принципы могут лежать в основе политики формирования персонала организации?
- По каким критериям можно структурировать персонал предприятия?
- Под влиянием каких тенденций меняется структура персонала современной организации?
- От каких факторов зависит успешность трудовой адаптации персонала?
- С помощью каких мер управленческого воздействия можно сократить период трудовой адаптации?

## **Тема 3. Трудовой коллектив как тип социальной организации. Трудовые конфликты**

Трудовой коллектив, его формальная и неформальная структура. Особенности первичного трудового коллектива. Межличностные отношения в трудовом коллективе. Факторы сплочения трудового коллектива. Понятие о социально-психологическом климате и его влиянии на стабильность трудового коллектива. Влияние социальных отношений в коллективе на его эффективную деятельность. Социальная напряженность в коллективе, конфликтные ситуации в процессе труда. Трудовые конфликты, их виды, причины и способы разрешения.

*Перечень вопросов для обсуждения:*

- Под воздействием каких факторов формируется неформальная структура трудового коллектива?

- С помощью каких мер управленческого воздействия можно улучшить морально-психологический климат в трудовом коллективе?
- Какие тактики поведения в конфликтной ситуации Вам известны?
- Приведите примеры конструктивных и деструктивных трудовых конфликтов.

#### **Тема 4. Производительность и результативность труда**

Производительность труда: понятие, место в системе показателей эффективности производства (деятельности). Социально-экономическое значение роста производительности труда. Показатели и методы измерения производительности. Факторы и резервы роста производительности труда. Оценка результатов труда. Проблемы измерения результатов труда служащих. Управление повышением производительности труда. Планирование производительности труда по факторам на основе экономии численности и снижения трудоемкости. Планирование численности персонала. Планирование использования рабочего времени.

*Перечень вопросов для обсуждения:*

- Каковы, на Ваш взгляд, основные причины снижения производительности труда в российской экономике?
- В каких случаях рост производительности труда не является показателем повышения социально-экономической эффективности?
- В чем проявляется рост производительности труда на предприятиях? Достоинства и недостатки натурального, трудового и стоимостного способов измерения продукции при подсчете уровня производительности труда?
- Назовите основные материально-технические, организационно-экономические, социально-психологические, естественно-природные и социально-экономические факторы роста производительности труда.
- Как выявляется влияние различных факторов на уровень производительности труда?

#### **Тема 5. Трудовое поведение и удовлетворенность трудом**

Сущность и виды трудового поведения. Факторы, формирующие трудовое поведение. Удовлетворенность трудом. Теоретические модели анализа удовлетворенности трудом. Методы исследования удовлетворенности трудом работников. Электронные средства разработки, распространения, сбора и обработки анкет. Проведение анкетирования в социальных сетях, на профессиональных форумах, в Интернете, его преимущества и ограничения.

*Перечень вопросов для обсуждения:*

- Какие объективные и субъективные факторы оказывают влияние на трудовое поведение работников?
- Как Вы понимаете приверженность работников организации, коллективу, работе?
- Что такое условная и безусловная лояльность?

- В чем состоят преимущества и ограничения использования сети Интернет в целях исследования уровня удовлетворенности работников трудом?

### **Тема 6. Организация и нормирование труда**

Организация труда и ее место в системе организации производства и управления персоналом, роль в обеспечении конкурентоспособности. Научная организация труда – понятие, задачи, функции, принципы, роль в условиях рыночной экономики. Разделение и кооперация труда: формы, критерии эффективности, направления совершенствования. Рабочее место: понятие, организация, система аттестации и рационализации, организация обслуживания. Гибкие рабочие места. Трудовые процессы. Приемы и методы труда. Условия труда и факторы, их определяющие. Создание благоприятных условий труда. Безопасность труда. Режимы труда и отдыха. Гибкое рабочее время, его социально-экономическое значение. Дисциплина труда. Проектирование и рационализация организации труда: значение, формы, методы. Формы организации труда, их эволюция и эффективность. Особенности организации труда рабочих и служащих. Нормирование труда в системе управления издержками хозяйственной деятельности. Основные принципы нормирования труда. Рабочее время. Структура затрат рабочего времени. Непроизводительные потери рабочего времени и их причины. Улучшение использования рабочего времени. Нормы труда и их классификация. Нормативы по труду. Возрастание роли нормирования труда в современных условиях. Методы нормирования труда.

*Перечень вопросов для обсуждения:*

- Каким образом влияют на организацию труда на предприятиях такие макроэкономические факторы как экономический спад, колебания рыночного спроса на производимую продукцию, рост безработицы?
- Какое воздействие на организацию труда на предприятиях оказал переход от командно-административной к рыночной экономике в России?
- Приведите примеры факторов, способствующих распространению гибких форм организации труда в последние десятилетия.
- Какие существуют виды норм, когда и в каких целях они используются?
- По каким признакам классифицируют нормативные материалы?
- Почему и как в обществе и на предприятиях нормируется рабочее время?
- Какие основные факторы влияют на величину нормы?
- Роль хронометража и фотографии рабочего дня в повышении эффективности использования рабочего времени.

### **Тема 7. Уровень жизни населения. Организация оплаты труда**

Понятие «уровень жизни населения». Показатели, характеризующие уровень жизни. Стоимость жизни, качество жизни, качество трудовой жизни.

Потребительская корзина, прожиточный минимум, минимальный потребительский бюджет. Структура доходов и расходов населения. Неравенство в доходах и уровне жизни. Измерения неравенства. Заработная плата, оплата труда, вознаграждение за труд. Неравенство в заработной плате: тенденции и проблемы измерения. Причины различий в заработной плате. Номинальная и реальная заработная плата. Минимальная заработная плата и критерии для ее определения. Сущность, функции и принципы организации оплаты труда. Составные части системы оплаты труда: нормирование труда, тарифная система, формы и системы оплаты труда. Основная и дополнительная заработная плата. Индивидуальные и групповые формы оплаты труда. Компенсационный пакет, его формирование. Современные тенденции в сфере оплаты труда в развитых странах.

*Перечень вопросов для обсуждения:*

- Какие показатели используются для международных сравнений уровня жизни населения?
- На какой основе формируются квалификационные характеристики работников и работ?
- Каковы основные показатели тарифной сетки?
- В чем заключаются основные условия применения сдельной и повременной системы оплаты труда?
- Как соотносятся оплата труда и его производительность?
- Могут ли дополнительные выплаты и льготы превышать основную заработную плату и почему?

## **Тема 8. Роль государства и профсоюзов в регулировании трудовых отношений**

Несовершенства рынка труда и его государственное регулирование. Цели и методы регулирования. Законодательные и институциональные особенности регулирования трудовых отношений. Пассивная и активная политика на рынке труда. Государственные службы занятости. Программы страхования по безработице. Программы стимулирования спроса на труд и повышения конкурентоспособности незанятого населения. Причины создания профсоюзов. Цели профсоюзов: экономические и политические. Степень влияния профсоюзов. Социальное партнерство: субъекты, функции, принципы, уровень переговоров. Трипартизм. Участие в управлении, производственная демократия. Генеральные и тарифные соглашения, коллективные договора.- Модели переговоров. Модель Хикса. Модель Ашенфельтера-Джонсона. Модель Чемберлена. Профсоюзы и преимущества в заработной плате. Международные трудовые нормы и стандарты. Конвенции и рекомендации МОТ. Роль МОТ в регулировании социально-трудовых отношений и развитии социального партнерства в России. Международный опыт регулирования трудовых отношений в условиях глобализации мирохозяйственных связей.

*Перечень вопросов для обсуждения:*

- Усиливается или ослабевает роль профсоюзов в современном мире?
- Каковы основные цели и методы государственного регулирования социально-трудовых отношений?
  - Социальное партнерство и социально-трудовые отношения - виды, уровни и принципы.
  - Каковы направления деятельности МОТ в сфере социально-трудовых отношений?

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

### **Тема 1. Предмет, содержание и задачи курса «Экономика труда».**

#### Задания для самостоятельной работы

- На примере одной из Конвенций МОТ рассмотрите механизм регламентации социально-трудовых отношений.
- Проанализируйте различия между физическим трудом и информационно-мыслительной деятельностью. Будут ли эти различия стираться или увеличиваться с течением времени?

### **Тема 2. Персонал предприятия, его формирование и адаптация**

#### Задания для самостоятельной работы

- Разработайте критерии для найма различных категорий персонала в организации (по выбору)
- Проанализируйте, каким образом Трудовой Кодекс РФ регламентирует отношения работника и работодателя по поводу найма.

### **Тема 3. Трудовой коллектив как тип социальной организации. Трудовые конфликты**

#### Задания для самостоятельной работы

- Используя инструментарий «карта конфликта» изобразите схематически любой из трудовых конфликтов, о которых Вы знаете (или в котором участвовали).

### **Тема 4. Производительность и результативность труда**

#### Задания для самостоятельной работы

- Покажите на конкретных примерах экономическое и социальное значение роста производительности труда (в целом по стране или на отдельном предприятии)
  - Решите задачи
    1. В плановом периоде намечено из общего количества действующего оборудования предприятия, равного 500 единицам, заменить новыми 60 стан-

ков и модернизировать 30 единиц оборудования. Производительность новых станков выше действующих на 40%, модернизированных – на 20%. Замену старых станков намечено осуществить с 1 июля, а внедрение модернизированных – с 1 октября. Расчетная численность промышленно-производственного персонала составляет 1400 человек. Рабочие составляют 85% численности промышленно-производственного персонала. В базисной численности рабочих на долю станочников приходилось 27%.

На старых станках норма выработки составляла 20 изделий за 8-часовую смену при 20 мин. подготовительно-заключительного времени, 5% от оперативного времени на отдых, 10% от оперативного времени на обслуживание рабочего места.

Найдите:

- 1) экономию численности работающих (Эч.р);
- 2) возможный рост производительности труда;
- 3) оперативное время на новых станках (подготовительно-заключительное время не меняется, время на обслуживание уменьшается на 3 процентных пункта, на отдых уменьшается на 2 процентных пункта).

Формула для расчета:

$$\text{Эч.р} = \left[ 1 - \frac{M}{M_0 + M_n(1 + P_n \times T_d / T_k) + M_m(1 + P_m \times T_d / T_k)} \right] \times \text{Чр} \times d,$$

где М – общее количество единиц оборудования; М<sub>0</sub> – количество единиц оборудования, не подвергающегося техническому совершенствованию; М<sub>н</sub> – количество нового оборудования; М<sub>м</sub> – количество модернизированного оборудования; П<sub>н</sub> – показатель прироста производительности труда на новых станках, в долях; Т<sub>д</sub> – число месяцев действия нового или модернизированного оборудования; Т<sub>к</sub> – календарное число месяцев в плановом периоде (12); П<sub>м</sub> – показатель прироста производительности труда на модернизированных станках, в долях; Ч<sub>р</sub> – расчетная численность промышленно-производственного персонала; d – удельный вес рабочих, занятых обслуживанием оборудования, в общей численности промышленно-производственного персонала.

2. В результате внедрения автоматических линий на предприятии предусматривается снижение трудоемкости изделия А с 40 до 20 нормо-часов. Вследствие изменения конструкции изделия В его трудоемкость намечено увеличить с 48 до 50 нормо-часов. Рассчитайте возможное изменение численности работающих, если плановый объем производства изделия А составляет 10 тыс. штук, а изделия В – 18 тыс. штук. Годовой фонд рабочего времени 1 рабочего – 1800 часов, базисный коэффициент выполнения норм – 1,11. Указанные мероприятия по изделию А осуществляются с 1 апреля, а по изделию В – с 1 января.

Формула для расчета: 
$$\text{Эч.р} = \frac{(T_{\phi} - T_n) \times K \times T_d}{\Phi \times \kappa_n \times T_k},$$

где Т<sub>п</sub> – плановая трудоемкость изделия, Т<sub>ф</sub> – фактическая трудоемкость, К – количество изделий, Т<sub>д</sub> – число месяцев действия нового или модернизированного оборудования; Т<sub>к</sub> – календарное число месяцев в

плановом периоде (12);  $\Phi$  – фонд рабочего времени 1 рабочего,  $k_n$  – коэффициент выполнения норм.

## **2. Подготовка к деловой игре**

Ознакомьтесь с нижеприведенной ситуацией. На ее основе:

1. Оцените профессиональные и личные качества сотрудников отдела маркетинга (П)
2. Оцените уровень квалификации работников (К)
3. Оцените сложность выполняемых работ (С)
4. Оцените результаты труда (Р)
5. Дайте комплексную оценку результатов труда и деловых качеств работников отдела маркетинга (Д).

В отделе маркетинга крупного промышленного предприятия работает восемь человек. С целью повышения эффективности их труда, осуществления целенаправленной кадровой политики в области материального и морального стимулирования сотрудников, проведения аттестации, организации служебного продвижения и повышения квалификации предпринята оценка результатов труда и деловых качеств работников. Для этого используется интегральный коэффициент, комплексно учитывающий такие показатели, как профессиональные и личные качества, уровень квалификации, сложность работ и результаты труда.

Исходные данные для расчета комплексной оценки результатов труда и деловых качеств работников отдела маркетинга приведены в таблицах 1 - 6 и методических указаниях к данной ситуации.

### *Методические указания*

Оценка деловых качеств работников основана на факторах, характеризующих: а) самого работника, обладающего определенными знаниями, навыками, способностями; б) вид и содержание трудовых функций, которые он фактически выполняет; в) конкретные результаты его деятельности. Оценка производится на основе комплексного (интегрального) показателя, который может быть получен путем объединения двух частных оценок. Первая определяет показатели, характеризующие работника, т.е. степень развития профессиональных и личных качеств работника ( $P = \sum a_{ij} x_i$ ) и уровень квалификации ( $K = (\text{об} + \text{ст}) / 3$ ), а также их количественные измерители; вторая – показатели, характеризующие выполняемую работу, т.е. позволяет сопоставить результаты труда работников ( $R = \sum b_{ij} x_i$ ) с учетом уровня сложности выполняемых ими функций (С).

Комплексная оценка (Д) определяется по формуле:

$$D = P \cdot K + R \cdot C$$

Каждый элемент комплексной оценки характеризуется своим набором признаков и имеет соответствующую шкалу для их количественного измерения. При расчете комплексной оценки значение каждого элемента выражается в долях.

Таблица 1

№ п/п	Должность, Ф.И.О.	Степень достижения признаков, определяющих профессиональные и личные качества (a <sub>ij</sub> )						Уровень образования	Стаж работы по специальности	Степень проявления признаков, определяющих результаты труда (b <sub>ij</sub> )		
		Признаки см.табл.2 и 3								Признаки см.табл.6		
		1	2	3	4	5	6			1	2	3
1.	Начальник отдела Иванов Н.М	1,25	1,25	1,0	1,25	1,0	-	Высшее	12	1,25	1,0	1,25
2.	Главный специалист Ларин С.И.	1,25	1,25	1,25	1,25	1,0	1,0	Высшее	18	1,0	1,25	1,25
3.	Ведущий специалист Воронина Л.В.	1,25	1,25	1,0	1,0	1,25	1,0	Высшее	10	1,25	1,25	1,0
4.	Специалист 1 категории Сушков Л.С.	1,25	1,0	1,25	1,25	1,0	1,25	Высшее	7	1,0	1,25	1,25
5.	Специалист 1 категории Зимина А.М.	1,25	1,25	1,0	1,25	1,0	1,0	Высшее	6	1,25	1,0	1,0
6.	Специалист II категории Сахарова З.К.	1,0	1,0	1,25	0,75	1,0	1,0	Незаконченное высшее (V курс)	3	1,0	1,0	0,75
7.	Специалист II категории Алексеев Н.И.	1,25	1,25	1,0	1,0	1,0	1,25	Незаконченное высшее (IV курс)	3	1,25	0,75	1,0
8.	Специалист II категории Зуева С.В.	1,0	1,0	0,75	0,75	1,0	0,75	Среднее специальное	2	1,0	0,75	1,0



Таблица 2

Оценка признаков, определяющих профессиональные и личные качества руководителей (П)

№ п/п ( $i=1 \div 5$ )	Признаки профессиональных и личных качеств	Удельная значимость признаков в общей оценке деловых качеств ( $x_i$ )	Оценка признаков с учетом удельной значимости		
			0,75	1,0	1,25
1	2	3	Гр.4 = гр.3•0,75	Гр.5 = гр.3•1,0	Гр.6 = гр.3•1,25
1.	Профессиональная компетентность – знание законодательных актов, руководящих и нормативных документов, широта профессионального кругозора	0,27	0,2	0,27	0,34
2.	Способность оперативно и самостоятельно принимать обоснованные решения и отвечать за них, умение быстро и правильно реагировать на возникающие ситуации, аргументировано отстаивать свою точку зрения, оперативно принимать меры, направленные на ликвидацию или предупреждение наметившихся отклонений	0,23	0,17	0,23	0,29
3.	Способность практически организовывать работу коллектива и направлять деятельность работников на осуществление поставленных задач (умение планировать и распределять работу между подчиненными, координировать их работу)	0,13	0,10	0,13	0,16
4.	Способность воспитывать у работников чувство ответственности за порученное дело, стимулировать творческую инициативу, умение создать в коллективе благоприятный морально-психологический климат, способность направлять деятельность подчиненных, поддерживать дисциплину, проявлять систематическую заботу о них	0,12	0,09	0,12	0,15
5.	Способность работать в экстремальных условиях, выполнять работы, требующие аналитической оценки в процессе выработки и принятия нестандартных решений	0,25	0,19	0,25	0,31

Таблица 3

Оценка признаков, определяющих профессиональные и личные качества специалистов (П)

№ п/п	Признаки профессиональных и личных качеств	Удельная значимость признаков в общей оценке деловых качеств( $x_i$ )	Оценка признаков с учетом удельной значимости		
			0,75	1,0	1,25
1	2	3	Гр.4 = гр.3•0,75	Гр.5 = гр.3•1,0	Гр.6 = гр.3•1,25
1.	Профессиональная компетентность – знание законодательных актов, руководящих и нормативных документов, широта профессионального кругозора, умение работать с документами	0,34	0,25	0,34	0,42
2.	Сознание ответственности за последствия своих действий, принимаемых решений	0,17	0,13	0,17	0,21
3.	Способность четко организовывать и планировать выполнение порученных заданий, умение рационально использовать рабочее время, сосредоточиться на главном	0,12	0,09	0,12	0,15
4.	Способность выполнять должностные функции самостоятельно, без помощи руководителя или старшего по должности	0,10	0,07	0,10	0,12
5.	Творческий подход к решению поставленных задач, активность и инициатива в освоении новой компьютерной и информационной технологии, способность быстро адаптироваться к новым условиям и требованиям	0,10	0,07	0,10	0,12
6.	Способность сохранять высокую работоспособность в экстремальных условиях	0,17	0,13	0,17	0,21

Таблица 4

## Оценка уровня квалификации (К)

Номер группы по стажу	Оценка стажа (ст)	Стаж работы по специальности у работников, имеющих образование, годы	
		I гр. Среднее специальное образование (об=1)	II гр. Высшее и незаконченное высшее образование (об=2)
1.	0,25	0-9	0-9
2.	0,50	9-13, свыше 29	9-17, свыше 29
3.	0,75	13-17, 21-29	17-25
4.	1,0	17-21	26-29

Таблица 5

## Средние коэффициенты сложности работ (С)

№ п/п	Наименование должности	Коэффициент сложности (С)
1.	Начальник отдела	1,0
2.	Главный специалист	0,89
3.	Ведущий специалист	0,8
4.	Специалист I категории	0,68
5.	Специалист II категории	0,57

Таблица 6

## Оценка признаков, определяющих результаты труда работников (Р)

№ п/п	Признаки результатов труда	Удельная значимость признаков в общей оценке результатов труда (x <sub>i</sub> )	Оценка признаков с учетом удельной значимости		
			0,75	1,0	1,25
1	2	3	Гр.4 = гр.3•0,75	Гр.5 = гр.3•1,0	Гр.6 = гр.3•1,25
1.	Количество выполненных работ	0,30	0,225	0,30	0,375
2.	Качество выполненных работ	0,40	0,30	0,40	0,50

3.	Соблюдение сроков выполнения работ	0,30	0,225	0,30	0,375
----	------------------------------------	------	-------	------	-------

Итоговая таблица

№ п/п	Должность, Ф.И.О.	П	К	Р	С	Д
1.	Начальник отдела Иванов Н.М					
2.	Главный специалист Ларин С.И.					
3.	Ведущий специалист Воронина Л.В.					
4.	Специалист 1 категории Сушков Л.С.					
5.	Специалист 1 категории Зими́на А.М.					
6.	Специалист II категории Сахарова З.К.					
7.	Специалист II категории Алексеев Н.И.					
8.	Специалист II категории Зуева С.В.					

## **Тема 5. Трудовое поведение и удовлетворенность трудом**

### Задания для самостоятельной работы

- Разработайте анкету для оценки уровня удовлетворенности студентов обучением в вузе.
- Используя платформу Вэбанкета <http://www.webanketa.com>, разместите анкету в сети Интернет (социальные сети, профессиональные форумы и т.д.). Пример размещения: <http://webanketa.com/forms/64t36c9n68qkae336nk3edk2/>
- Используя платформу Вэбанкета <http://www.webanketa.com>, соберите и обработайте не менее 30 анкет. Сделайте выводы об уровне удовлетворенности студентов учебным процессом

## **Тема 6. Организация и нормирование труда**

### Задания для самостоятельной работы

- Опишите основные аспекты организации труда студента при выполнении задания "Написание курсовой работы".

- Внесите предложения по совершенствованию организации труда рабочих на сборочном конвейере автомобильного завода, которые привели бы к обогащению содержания работы, расширению поля деятельности, расширению круга выполняемых задач.

- На ткацкой фабрике существенно повысился уровень текучести кадров. Назовите возможные причины текучести и методы их выявления. Какие изменения в организации труда могут снизить уровень текучести кадров?\_

- Решите задачи

1. Определите норму штучного времени на машинной работе при следующих данных:

$$t_0 = 18 \text{ мин.}; t_b = 4 \text{ мин.}; a = 0,027; \alpha = 0,03; \beta = 0,05,$$

где:  $t_0$  – основное время (в мин.);  $t_b$  – вспомогательное время (в мин.);  $a$  – коэффициент времени перерывов на отдых и личные надобности;  $\alpha$  – коэффициент времени организационного обслуживания рабочего места;  $\beta$  – коэффициент времени технического обслуживания рабочего места.

Норма штучного времени на машинных работах может быть определена по формуле:

$$t_{шт} = (t_0 + t_b) \times (1 + \alpha + \beta) + t_0 \times a$$

2. Определите норму выработки за 7-часовую рабочую смену при следующих данных: норма основного времени – 8 мин.; вспомогательного времени – 2,5 мин.; времени обслуживания рабочего места – 6% от оперативного времени; времени перерывов на отдых и личные надобности 5% от оперативного времени; подготовительно-заключительного времени – 15 мин. в смену.

## **Тема 8. Роль государства и профсоюзов в регулировании социально-трудовых отношений**

### Задания для самостоятельной работы

- Ознакомьтесь с содержанием сайтов представителей основных социальных партнеров на федеральном уровне в России. Каковы главные направления их деятельности?

- Какие актуальные проблемы обсуждались социальными партнерами за последние полгода?

## 6. Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине

### 6.1 Паспорт фонда оценочных средств по дисциплине

1) Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы

№ п/п	Контролируемые разделы (темы) дисциплины (результаты по разделам)	Код контролируемой компетенции (или её части) / и ее формулировка	Наименование оценочного средства
1.	Предмет, содержание и задачи курса «Экономика труда».	ОК-3, ОК-4	устный опрос, тестирование
2.	Персонал предприятия, его формирование и адаптация	ОК-3, ОК-4	решение кейсов, тестирование
3.	Трудовой коллектив как тип социальной организации. Трудовые конфликты	ОК-7, ОПК-2	решение кейсов, тестирование
4.	Производительность и результативность труда	ОК-7, ОПК-2	Деловая игра тестирование
5.	Трудовое поведение и удовлетворенность трудом	ОПК-2, ПК-6	устный опрос, тестирование
6.	Организация и нормирование труда	ОПК-2, ПК-6	решение задач, тестирование
7.	Уровень жизни населения. Организация оплаты труда	ПК-6, ПК-8	устный ответ, тестирование
8.	Роль государства и профсоюзов в регулировании социально-трудовых отношений	ПК-6, ПК-8	доклад

2а) Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования.

УСТНЫЙ ОТВЕТ	A	Самостоятельное и оригинальное осмысление материала; ясное и убедительное рассуждение; мощный и убедительный анализ
	B	Четкость логики и анализа, некоторая оригинальность в осмыслении материала, в целом работа хорошо аргументирована и убедительна
	C	Удовлетворительные построение и анализ при отсутствии оригинальности или критического осмысления материала
	D	Логика слабая, оригинальность отсутствует и/или материал недостаточно критически осмыслен
	E	Логика крайне слабая, отсутствует или неадекватна выбранной теме

Доклад	A (90-100%)	Тема доклада является актуальной и соответствует тематике дисциплины. Тема доклада полностью раскрыта. Проанализировано более 10 актуальных источников. Доклад представлен с помощью качественной презентации. Были даны ответы на все дополнительные вопросы.
	B (82-89%)	Тема доклада в целом является актуальной и соответствует тематике дисциплины. Тема доклада в целом раскрыта. Проанализировано 7-10 актуальных источников. Доклад представлен с помощью презентации. Были даны ответы на 70-90% дополнительных вопросов.
	C (75-81%)	Тема доклада в целом соответствует тематике дисциплины. Тема доклада раскрыта не полностью. Проанализировано 3-6 актуальных источников. Доклад представлен без помощи презентации. Были даны ответы на 40-70% дополнительных вопросов.
	D (67-74%)	Доклад не отвечает большинству или всем целям/задачам обучения по данной дисциплине. Тема доклада раскрыта слабо. Проанализировано менее 3 актуальных источников. Доклад представлен без помощи презентации. Были даны ответы на менее 40% дополнительных вопросов.
	E (60-66%)	Доклад не отвечает целям/задачам обучения по данной дисциплине. Тема доклада не раскрыта. Проанализировано менее 3 актуальных источников. Доклад представлен без помощи презентации. Дополнительные вопросы вызвали затруднение.
Решение кейсов	A (90-100%)	Обучающийся проявил активное участие в решении задания. Обучающийся активно сотрудничал с коллегами в процессе поиска и выбора решения. Было найдено несколько решений, из которых выбрано наиболее эффективное. Выбор оптимального решения четко аргументирован.
	B (82-89%)	Обучающийся проявил достаточно активное участие в решении задания. Обучающийся довольно активно сотрудничал с коллегами в процессе поиска и выбора решения. Было найдено несколько решений, из которых выбрано наиболее эффективное. Выбор оптимального решения в целом четко аргументирован.

	C (75-81%)	Обучающийся сотрудничал с коллегами в процессе поиска и выбора решения, однако инициативы не проявлял. Было найдено минимальное количество (2-3) решений, из которых выбрано оптимальное без четкой аргументации.
	D (67-74%)	Обучающийся сотрудничал с коллегами в процессе поиска и выбора решения, однако инициативы не проявлял. Было сформулировано одно решение, эффективность которого не была подтверждена четкими аргументами.
	E (60-66%)	Обучающийся пассивно отнесся к заданию. Было сформулировано одно решение, эффективность которого не была подтверждена никакими аргументами.
Тестирование	A (90-100%)	По результатам тестирования обучающийся дал 90-100% правильных ответов на тестовые задания
	B (82-89%)	По результатам тестирования обучающийся дал 82-89% правильных ответов на тестовые задания
	C (75-81%)	По результатам тестирования обучающийся дал 75-81% правильных ответов на тестовые задания
	D (67-74%)	По результатам тестирования обучающийся дал 67-74% правильных ответов на тестовые задания
	E (60-66%)	По результатам тестирования обучающийся дал 60-67% правильных ответов на тестовые задания
ОБЩИЕ УМЕНИЯ	A	Проявлено абсолютно уместное и точное применение широкого спектра общих умений, предусмотренных данным курсом и заданием
	B	Проявлено владение достаточно широким спектром соответствующих умений
	C	Проявлено владение удовлетворительным спектром соответствующих умений
	D	Использованы отдельные общие умения; они применяются слабо или неадекватно
	E	Работа показывает недостаточную компетентность в области общих умений; крайне слабая работа

2б) Описание шкал оценивания

№/п	Наименование оценочного средства	Краткая характеристика оценочного средства	Представление оценочного средства в фонде
-----	----------------------------------	--	---



1	Устный опрос, доклад	Продукт самостоятельной работы обучающегося, представляющий собой публичное выступление по представлению полученных результатов решения определённой учебно-практической, учебно-исследовательской или научной темы.	Перечень вопросов для обсуждения
2.	Решение задач в малых группах	Совместная деятельность группы обучающихся и преподавателя под управлением преподавателя с целью решения учебных и профессионально-ориентированных задач путем игрового моделирования реальной проблемной ситуации. Позволяет оценивать умение анализировать и решать типичные профессиональные задачи, работать в команде.	Практические ситуации по теме семинара
3.	Решение кейсов, практических задач	Проблемное задание, в котором обучающемуся предлагают осмыслить реальную профессионально-ориентированную ситуацию, необходимую для решения данной проблемы.	Практические ситуации по теме семинара
4.	Контрольное тестирование	Письменная работа, состоящая из тестовых заданий	Тесты

*3) Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы*

**Примеры тестовых заданий:**

1. Гибкий план дополнительных выплат, или план дополнительных выплат по типу “кафетерия” предусматривает:

а) ограничение уровня выплачиваемого совокупного вознаграждения;

б) выплату дополнительных пособий и предоставление натуральных услуг в зависимости от результатов труда;

в) меняющийся в течение года уровень дополнительных выплат;

г) фиксирование уровня дополнительных выплат в общем вознаграждении и индивидуализацию набора дополнительных выплат.

2. Внутренние рынки труда возникают из-за:

а) низкой мобильности работников

б) стремления к экономии издержек отбора

в) существования профсоюзов на крупных предприятиях

г) невыгодности для фирмы инвестировать в человеческий капитал

3. На внутренних рынках труда заработная плата зависит главным образом от:

- а) образования
- б) общего стажа
- в) специфического стажа
- г) членства в профсоюзе

4. При каком условии не рекомендуется применять сдельную оплату труда?

- а) когда работник трудится в составе бригады
- б) когда предприятие испытывает трудности из-за неблагоприятной экономической конъюнктуры
- в) когда невозможно разработать трудовые нормы
- г) когда работник может увеличивать количество выпускаемой им продукции.

5. Для анализа приемов труда наиболее приемлем следующий метод:

- а) метод моментных наблюдений;
- б) хронометраж;
- в) метод сопоставления и оценки;
- г) ABC-анализ.

6. Какое из последующих явлений сократит уровень безработицы, оставив размер рабочей силы неизменным?

- а) увеличение потока из занятых в экономически неактивное население;
- б) увеличение потока из безработных в экономически неактивное население;
- в) увеличение потока из занятых в безработные;
- г) увеличение потока из безработных в занятые.

7. В модели преимуществ в переговорах Чемберлена сила администрации (работодателей) в переговорах равна:

- а) издержкам уступок администрации, деленным на издержки ее сопротивления;
- б) издержкам сопротивления администрации, деленным на издержки ее уступок;
- в) издержкам уступок профсоюза, деленным на издержки его сопротивления;
- г) издержкам сопротивления профсоюза, деленным на издержки его уступок.

8. Деление рабочих на основных и вспомогательных относится к следующей форме разделения труда:

- а) функциональное;
- б) технологическое;
- в) профессиональное;
- г) квалификационное.

9. Многофакторный метод измерения производительности труда применяется:

- а) для оценки труда отдельных работников
- б) для построения системы оценки крупных организационно-производственных подразделений
- в) для построения системы оценки различных бригад при кооперации труда
- г) вместо нормирования для оценки труда специалистов

### ***Примеры практических заданий-кейсов и задач***

1. Какое воздействие (положительные и отрицательные моменты) на количество и качество труда работников на предприятии оказывает все более широкое распространение гибких форм организации труда (занятости на условиях неполного рабочего времени, разделения рабочих мест и т.д.)?

2. Используя инструментарий «карта конфликта» изобразите схематически любой из трудовых конфликтов, о которых Вы знаете (или в котором участвовали).

3. Внесите предложения по совершенствованию организации труда рабочих на сборочном конвейере автомобильного завода, которые привели бы к обогащению содержания работы, расширению поля деятельности, расширению круга выполняемых задач.

4. На ткацкой фабрике существенно повысился уровень текучести кадров. Назовите возможные причины текучести и методы их выявления. Какие изменения в организации труда могут снизить уровень текучести кадров?

5. Какие изменения в организации труда приводят к росту удовлетворенности работников и повышению производительности их труда?

6. Представьте, что Вы - руководитель коммерческого банка. Предложите систему измерения и оценки результатов труда для руководителей кредитного отдела и отдела кадров. Какие факторы Вы при этом будете учитывать?

### ***Примерный список теоретических вопросов экзамена***

1. Цель, задачи, предмет и содержание курса «Экономика и социология труда».

2. Особенности труда как объекта исследования. Методы изучения основных проблем экономики и социологии труда.

3. Источники информации о социально-трудовой сфере.

4. Персонал предприятия и его структура. Основные тенденции изменения структуры персонала.

5. Трудовая адаптация и социализация работников. Объективные и субъективные факторы адаптации. Типы, этапы и показатели успешности трудовой адаптации.

6. Понятие рабочего времени. Причины потерь рабочего времени.

7. Сущность баланса рабочего времени, его назначение и построение.
8. Трудовой коллектив, его формальная и неформальная структура. Межличностные отношения в трудовом коллективе.
9. Понятие о социально-психологическом климате и его влиянии на стабильность трудового коллектива.
10. Трудовые конфликты, их виды, причины и способы разрешения.
11. Организация труда на предприятии.
12. Разделение и кооперация труда: формы, направления совершенствования.
13. Рабочее место: понятие, организация, система аттестации и рационализации, организация обслуживания. Гибкие рабочие места.
14. Условия труда и факторы, их определяющие. Режимы труда и отдыха. Гибкое рабочее время, его социально-экономическое значение.
15. Проектирование и рационализация организации труда: значение, формы, методы.
16. Мера труда и норма его затрат. Структура затрат рабочего времени.
17. Нормы труда и их классификация. Нормативы по труду. Возрастающее роли нормирования труда.
18. Производительность труда: понятие, место в системе показателей эффективности производства (деятельности).
19. Показатели и методы измерения производительности.
20. Факторы и резервы роста производительности труда.
21. Оценка результатов труда. Проблемы измерения производительности труда служащих.
22. Основные социальные индикаторы, используемые в планировании труда на предприятии. Система трудовых показателей, их взаимосвязь с показателями эффективности.
23. Планирование производительности труда по факторам на основе экономии численности и снижения трудоемкости. Планирование численности персонала. Планирование использования рабочего времени.
24. Трудовое поведение и формирование отношения работников к труду. Структура мотивов трудового поведения. Функции и виды стимулов трудовой деятельности.
25. Заработная плата, оплата труда, вознаграждение за труд.
26. Уровень жизни населения - показатели и динамика
27. Неравенство в заработной плате: тенденции и проблемы изменения. Причины различий в заработной плате.
28. Номинальная и реальная заработная плата. Минимальная заработная плата и критерии для ее определения.
29. Сущность, функции и принципы организации оплаты труда. Составные части системы оплаты труда. Основная и дополнительная заработная плата. Индивидуальные и групповые формы оплаты труда.

30. Компенсационный пакет, его формирование.
31. Современные тенденции в сфере оплаты труда в развитых странах.
32. Цели и методы государственного регулирования социально-трудовых отношений.
33. Социальное партнерство. Генеральные и тарифные соглашения, коллективные договора.
34. Цели и степень влияния профсоюзов на трудовые отношения. Модели переговоров.
35. Международная организация труда и ее роль в регулировании социально-трудовых отношений

1) критерии оценивания компетенций (результатов)

Максимальная оценка за тестирование 100%:

- верный ответ на вопрос тестового задания оценивается в 1 балл, неверный – в 0 баллов.

- Сумма набранных баллов за тестирование делится на общее количество вопросов в тесте и умножается на 100%.

### **Критерии оценки по теоретическим вопросам:**

- оценка «отлично» выставляется студенту, если он демонстрирует полноту знаний теоретического и практического контролируемого материала в заданном объеме (90-100%); умение собирать, систематизировать, анализировать и грамотно использовать информацию из рекомендованных преподавателем и самостоятельно найденных источников; способность широко использовать современные научные знания по предмету изучения; умение ясно, четко, логично и грамотно излагать собственные мысли, использовать практический материал для иллюстраций теоретических положений, давать полные выводы; умение критически оценивать информацию, переоценивать накопленный опыт и использовать полученную информацию для осмысления современных процессов в сфере экономики организации.

- оценка «хорошо» (В) 82-89 % выставляется студенту, если он демонстрирует полноту знаний теоретического и практического контролируемого материала: умение собирать, систематизировать, анализировать и грамотно использовать информацию из рекомендованных преподавателем и самостоятельно найденных источников ; способность использовать современные научные знания по предмету изучения; умение критически оценивать информацию, переоценивать накопленный опыт и использовать, полученную информацию для осмысления современных процессов в сфере экономики организации, допускает не более одной грамматической или теоретической ошибки, в сфере экономики организации.

- оценка «хорошо» (С) 75-81 % выставляется студенту если он проявляет умение собирать, систематизировать, анализировать и грамотно использовать информацию из рекомендованных преподавателем и самостоятельно найденных источников ; способность использовать современные научные знания по предмету изучения; умение ясно, четко, логично и грамотно излагать собственные мысли, использовать практический материал для иллюстраций теоретических положений, давать полные выводы), умение критически оценивать информацию (допускаются логические неточности и не грубые грамматические ошибки, не более двух) в сфере экономики организации.

- оценка «удовлетворительно» (D) выставляется студенту, если он демонстрирует полноту знаний теоретической и практического контролируемого материала в заданном объеме (67-74%), умение собирать, систематизировать, анализировать и грамотно использовать информацию из рекомендованных преподавателем и самостоятельно найденных источников (допускаются информационные неточности и не грубые грамматические ошибки, не более трех).

- оценка «Удовлетворительно» (E) 67-74 % выставляется студенту, если он демонстрирует достаточные знания теоретического и практического контролируемого материала в пределах программы дисциплины, может оценивать информацию, заданную для хозяйственных ситуаций (допускаются информационные неточности и негрубые грамматические ошибки не более четырех) в сфере экономики организации.

- оценка «неудовлетворительно» выставляется студенту в случае, если он демонстрирует низкий уровень контролируемых знаний, умений и навыков (менее 60%), делает более четырех логических и грамматических ошибок в сфере экономики организации.

### Шкала соответствия оценок

Оценка по пятибалльной шкале	Рейтинговая оценка, %	Европейская оценка
Отлично	90-100%	A
Хорошо	82-89%	B
	75-81%	C
Удовлетворительно	67-74%	D
	60-66%	E
Неудовлетворительно	Менее 60 %	F

4) Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций

<b>Виды работы</b>	<b>Знания и компетенции, проверяемые в процессе выполнения данного вида работы</b>	<b>Доля вида работы в итоговой оценке</b>
Аудиторная контрольная работа № 1	ОК-3, ОК-4, ОК-7	от 0% до 20%
Аудиторная контрольная работа № 2	ОПК-2, ПК-6, ПК-8	от 0% до 30%
Групповая работа. Доклад	ОК-3, ОК-4, ОК-7, ОПК-2, ПК-6, ПК-8	от 0% до 20%
Работа на практическом занятии	Ответы на вопросы преподавателя по теме практического занятия, выполнение индивидуальных и групповых заданий по теме практического занятия; выполнение домашних заданий, основанных на лекционном материале.	от 0% до 30%
Итог	Итоговым результатом по курсу считается оценка, полученная студентом по результатам работы в семестре (выставляется на основании результатов контрольных работ и работы на практических занятиях), проставленная преподавателем в зачетной ведомости.	от 70% до 100%
Экзамен	2 теоретических вопроса или тест по всему пройденному материалу	

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

### ***а) основная литература:***

Одегов, Ю. Г. Экономика труда: учебник и практикум для академического бакалавриата / Ю. Г. Одегов, Г. Г. Руденко. - 3-е изд., перераб. и доп. - М.: Издательство Юрайт, 2015. - 386 с. - (Серия : Бакалавр. Академический курс).

Алиев, И. М. Экономика труда в 2 ч. Часть 1 : учебник и практикум для бакалавриата и магистратуры / И. М. Алиев, Н. А. Горелов, Л. О. Ильина. - 3-е изд., перераб. и доп. - М. : Издательство Юрайт, 2017. - 203 с. - (Серия : Бакалавр и магистр. Академический курс).

Алиев, И. М. Экономика труда в 2 ч. Часть 2 : учебник и практикум для бакалавриата и магистратуры / И. М. Алиев, Н. А. Горелов, Л. О. Ильина. - 3-е изд., перераб. и доп. - М. : Издательство Юрайт, 2017. - 228 с. - (Серия : Бакалавр и магистр. Академический курс).

### **б) дополнительная литература:**

1. Экономика и социология труда: теория и практика : учебник для бакалавров / И. В. Кохова [и др.] ; отв. ред. В. М. Маслова. - М.: Издательство Юрайт, 2017. - 539 с. - (Серия : Бакалавр. Академический курс).

2. Корнейчук, Б. В. Рынок труда: учебник для академического бакалавриата / Б. В. Корнейчук. - 2-е изд., испр. и доп. - М. : Издательство Юрайт, 2017. - 287 с. - (Серия : Бакалавр. Академический курс).

3. Рынок труда: учебник и практикум для академического бакалавриата / Е. Б. Яковлева [и др.] ; под ред. Е. Б. Яковлевой. - М. : Издательство Юрайт, 2017. - 219 с. - (Серия : Бакалавр. Академический курс).

## **8. Программное обеспечение (комплект лицензионного программного обеспечения)**

Для повышения качества подготовки и оценки полученных знаний часть практических занятий планируется проводить в компьютерном классе с использованием компонентов Microsoft Office 2007, 2008, 2010: Word, Excel, Access, PowerPoint, Visio, 1С: Предприятие.

Вид учебных занятий	Организация деятельности студента
Лекция	Написание конспекта лекций: кратко, схематично, последовательно фиксировать основные положения, выводы, формулировки, обобщения; помечать важные мысли, выделять ключевые слова, термины. Проверка терминов, понятий с помощью энциклопедий, словарей, справочников с выписыванием толкований в тетрадь. Обозначить вопросы, термины, материал, который вызывает трудности, пометить и попытаться найти ответ в рекомендуемой литературе. Если самостоятельно не удастся разобраться в материале, необходимо сформулировать вопрос и задать преподавателю на консультации, на практическом занятии. Уделить внимание следующим понятиям ( <i>перечисление понятий</i> ) и др.
Практические занятия	Проработка рабочей программы, уделяя особое внимание целям и задачам структуре и содержанию дисциплины. Конспектирование источников. Работа с конспектом лекций, подготовка ответов к контрольным вопросам, просмотр рекомендуемой литературы, работа с текстом ( <i>указать текст из источника и др.</i> ). Прослушивание аудио- и видеозаписей по заданной теме, решение расчетно-графических заданий, решение задач по алгоритму и др.
Проект в малой группе	Знакомство с основной и дополнительной литературой, включая справочные издания. Проработка задания, цели и задачи проекта. Об-



	суждение с членами группы. Написание плана проекта. Распределение задач между участниками группы. Выполнение индивидуальных заданий. Обсуждение результатов с участниками проекта. Перенос результатов в электронный вид (PowerPoint). Интеграция частей проекта и финальное обсуждение. Представление и защита проекта.
Написание эссе	Эссе - это самостоятельная письменная работа на выбранную тему. Цель эссе состоит в развитии навыков самостоятельного творческого мышления и письменного изложения собственных мыслей. Эссе должно содержать: четкое изложение сути поставленной проблемы, включать самостоятельно проведенный анализ этой проблемы с использованием концепций и аналитического инструментария, рассматриваемого в рамках дисциплины, выводы, обобщающие авторскую позицию по поставленной проблеме. Процесс написания эссе можно разбить на несколько стадий: обдумывание — планирование — написание — проверка — правка.
Контрольная работа/индивидуальные задания	Знакомство с основной и дополнительной литературой, включая справочные издания, зарубежные источники, конспект основных положений, терминов, сведений, требующих для запоминания и являющихся основополагающими в этой теме. Составление аннотаций к прочитанным литературным источникам и др.
Подготовка к экзамену	При подготовке к зачету необходимо ориентироваться на конспекты лекций, рекомендуемую литературу и др.

## 9. Профессиональные базы данных и информационные справочные системы

При проведении занятий используются следующие информационные технологии: чтение лекций с использованием слайд-презентаций, электронного курса лекций, графических объектов, видео- аудио- материалов (через Интернет), информационных (справочных) систем, баз данных, организация взаимодействия с обучающимися посредством электронной почты, форумов, компьютерное тестирование, дистанционные занятия (олимпиады, конференции).

1. [www.biblio-online.ru](http://www.biblio-online.ru)-Электронная библиотечная система издательства «ЮРАЙТ».

2. [iprbookshop.ru](http://iprbookshop.ru) - ЭБС IPRbooks

3. <http://elibrary.ru/> - научно-электронная библиотека.

4. Поисковые системы: Yandex, Google, Mail.

5. <http://consultant.ru/> - компьютерная справочно-правовая система «КонсультантПлюс».

6. <http://garant.ru/> - информационно-правовой портал «Гарант».

7. <http://e.lanbook.com/> - электронная библиотека

8. [www.knigafund.ru](http://www.knigafund.ru) - электронная библиотека Книгафонд

9. <http://elibrary.ru/> - научно-электронная библиотека

10. [www.minfin.ru](http://www.minfin.ru) – сайт Министерства финансов РФ

11. [www.nalog.ru](http://www.nalog.ru) – сайт Федеральной налоговой службы
12. [www.garant.ru](http://www.garant.ru) – информационно – правовой портал
13. [www.consultant.ru](http://www.consultant.ru) - информационно – правовой портал
14. [www.buh.ru](http://www.buh.ru) – Интернет-ресурс для бухгалтеров
15. [www.gks.ru](http://www.gks.ru) - Федеральная служба статистики (Росстат)
16. [www.libertarium.ru](http://www.libertarium.ru) - Библиотека материалов по экономической тематике
17. [www.economy.gov.ru](http://www.economy.gov.ru) - Сайт Министерства экономического развития
18. [www.budgetrf.ru](http://www.budgetrf.ru) - Мониторинг экономических показателей
19. [www.vkkb.ru](http://www.vkkb.ru)
20. <http://www.12manage.com>
21. <http://www.cfin.ru/>
22. [http://gaap.ru](http://www.gaap.ru)
23. [www.cbr.ru](http://www.cbr.ru) - Официальный сайт Центрального банка РФ
24. Поисковые системы: Yandex, Google.
25. Кадровое дело журнал - <http://www.kdelo.ru>
26. Клуб менеджеров - профессиональное бизнес-сообщество топ менеджеров и руководителей среднего звена – портал - <http://www.e-xecutive.ru>
27. Международная организация труда - <http://www.ilo.org>
28. Менеджмент в России и за рубежом. – Журнал - <http://www.mevriz.ru>
29. Проблемы теории и практики управления журнал - <http://www.ptpu.ru>
30. Российская государственная библиотека - <http://www.rsl.ru>
31. Российский журнал менеджмента. – Журнал - <http://www.rjm.ru>
32. Федеральный образовательный портал «Экономика, социология, менеджмент» - <http://ecsocman.hse.ru/>
33. Центр кадровых технологий <http://www.hrsoft.ru/>
34. Человек и труд журнал - <http://www.chelt.ru>
35. Эксперт Журнал - <http://www.expert.ru/>

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

Для обеспечения качества преподавания дисциплины «Экономика труда» необходима лекционная аудитория, оборудованная видеопроекционным оборудованием для презентаций, средствами звуковоспроизведения, экраном, имеющим доступ к базам данных и Интернет; аудитория для проведения семинарских и практических занятий (оборудованная учебной мебелью). Обучающимся доступен библиотечный фонд института, рабочие места с выходом в интернет.

При чтении лекций предусмотрено использование авторских электронных презентаций в виде слайдов и демонстрационных материалов, необходимых для эффективного освоения учебной дисциплины визуальную информацию (текстовую, графическую, табличную и др.).