

ФЕДЕРАЛЬНОЕ АГЕНТСТВО ЖЕЛЕЗНОДОРОЖНОГО ТРАНСПОРТА

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования

«Иркутский государственный университет путей сообщения»

Красноярский институт железнодорожного транспорта

– филиал Федерального государственного бюджетного образовательного учреждения
высшего образования «Иркутский государственный университет путей сообщения»
(КрИЖТ ИрГУПС)

УТВЕРЖДЕНА

приказ ректора

от «08» мая 2020 г. № 268-1

Б1.Б.20 Экономика и социология труда

рабочая программа дисциплины

Направление подготовки – 38.03.03 Управление персоналом

Профиль подготовки – Управление персоналом организации

Программа подготовки – прикладной бакалавриат

Квалификация выпускника – бакалавр

Форма обучения – очная

Нормативный срок обучения – 4 года

Кафедра-разработчик программы – Управление персоналом

Общая трудоемкость в з.е. – 2

Часов по учебному плану – 72

Формы промежуточной аттестации, семестр:

зачет - 4

Распределение часов дисциплины по семестрам

Семестр	4	Итого
Число недель в семестре	18	
Вид занятий	Часов по учебному плану	Часов по учебному плану
Аудиторная контактная работа по видам учебных занятий	36	36
- лекции	18	18
- практические	18	18
Самостоятельная работа	36	36
Итого	72	72

КРАСНОЯРСК

Рабочая программа дисциплины разработана в соответствии с ФГОС ВО по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом (уровень бакалавриата), утвержденным Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 14.12.2015 №1461.

Программу составил(и):

канд. экон. наук, доцент, доцент

А.С. Данилова

Рабочая программа дисциплины обсуждена и рекомендована к применению в образовательном процессе для обучения обучающихся по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом на заседании кафедры «Управление персоналом».

Протокол от «12» марта 2020 г. протокол № 8

Зав. кафедрой, канд. техн. наук, доцент

В.О. Колмаков

1 ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ	
1.1 Цели освоения дисциплины	
1	Формирование у студентов комплекса теоретических знаний и практических навыков их применения по разделам экономики и социологии труда на основе изучения актуальных проблем функционирования рынка труда и вопросов занятости населения, влияния трудовых процессов на развитие личности, взаимосвязи труда и качества жизни как степени удовлетворения потребностей человека
1.2 Задачи освоения дисциплины	
1	Изучить социально-трудовые аспекты трудовой деятельности; теоретическую основу и законодательную базу социально-трудовых отношений; государственную систему управления трудовыми ресурсами; методы оценки, анализа и совершенствования деятельности персонала; показатели по труду, показатели производительности труда
2	Сформировать умения практического применения методов планирования и прогнозирования трудовых показателей организации и её структурных подразделений
3	Развить навыки разработки и экономического обоснования мероприятий по улучшению экономических показателей деятельности организации и показателей по труду
1.3 Цель воспитания и задачи воспитательной работы в рамках дисциплины	
Научно-образовательное воспитание обучающихся	
Цель научно-образовательного воспитания – создание условий для реализации научно-образовательного потенциала обучающихся в форме наставничества, тьюторства, научного творчества.	
Цель достигается по мере решения в единстве следующих задач:	
– формирование системного и критического мышления, мотивации к обучению, развитие интереса к творческой научной деятельности;	
– создание в студенческой среде атмосферы взаимной требовательности к овладению знаниями, умениями и навыками;	
– популяризация научных знаний среди обучающихся;	
– содействие повышению привлекательности науки, поддержка научно-технического творчества;	
– создание условий для получения обучающимися достоверной информации о передовых достижениях и открытиях мировой и отечественной науки, повышения заинтересованности в научных познаниях об устройстве мира и общества;	
– совершенствование организации и планирования самостоятельной работы обучающихся как образовательной технологии формирования будущего специалиста путем индивидуальной познавательной и исследовательской деятельности	
Профессионально-трудовое воспитание обучающихся	
Цель профессионально-трудового воспитания – формирование у обучающихся осознанной профессиональной ориентации, понимания общественного смысла труда и значимости его для себя лично, ответственного, сознательного и творческого отношения к будущей деятельности, профессиональной этики, способности предвидеть изменения, которые могут возникнуть в профессиональной деятельности, и умению работать в изменённых, вновь созданных условиях труда.	
Цель достигается по мере решения в единстве следующих задач:	
– формирование сознательного отношения к выбранной профессии;	
– воспитание чести, гордости, любви к профессии, сознательного отношения к профессиональному долгу, понимаемому как личная ответственность и обязанность;	
– формирование психологи профессионала;	
– формирование профессиональной культуры, этики профессионального общения;	
– формирование социальной компетентности и другие задачи, связанные с имиджем профессии и авторитетом транспортной отрасли	

2 МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОПОП	
2.1 Требования к предварительной подготовке обучающегося	
	Необходимыми условиями для освоения дисциплины является изучение дисциплины:
1	Б1.Б.06 Математика
2	Б1.Б.07 Статистика
3	Б1.Б.14 Социально-экономическая география
4	Б1.Б.25 Экономическая теория
5	Б1.В.ДВ.09.01 Социология и психология управления
6	Б1.В.ДВ.09.02 Социопсихологический менеджмент
7	Б1.В.ДВ.13.01 Основы социального страхования
8	Б1.В.ДВ.13.02 Социальная политика организации.
2.2 Дисциплины и практики, для которых изучение данной дисциплины необходимо как предшествующее	
1	Б1.В.01 Основы финансового менеджмента
2	Б1.В.02 Методы принятия управленческих решений
3	Б1.В.04 Управление социальным развитием персонала
4	Б1.В.06 Стратегический менеджмент

5	Б1.В.08 Управление проектами с основами предпринимательства
6	Б1.В.09 Рынок труда
7	Б1.В.11 Анализ трудовых показателей
8	Б1.В.12 Расчёты социальных льгот и компенсаций
9	Б1.В.13 Проектирование в кадровом менеджменте
10	Б1.В.18 Управленческий учёт и учёт персонала
11	Б1.В.19 Оплата труда персонала
12	Б1.В.20 Экономика управления персоналом
13	Б1.В.ДВ.03.01 Экономика организации
14	Б1.В.ДВ.03.02 Экономика фирмы
15	Б1.В.ДВ.06.01 Исследование систем управления
16	Б1.В.ДВ.06.02 Системный анализ в менеджменте
17	Б1.В.ДВ.14.01 Комплексный управленческий анализ
18	Б1.В.ДВ.14.02 Анализ комплексных управленческих ситуаций
19	Б2.В.04(Пд) Производственная - преддипломная
20	Б3.Б.01 Защита выпускной квалификационной работы, включая подготовку к процедуре защиты и процедуру защиты.

**3 ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ,
СООТНЕСЕННЫЕ С ПЛАНИРУЕМЫМИ РЕЗУЛЬТАТАМИ ОСВОЕНИЯ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ**

ОК-3: способностью использовать основы экономических знаний в различных сферах деятельности

Минимальный уровень освоения компетенции

Знать	частично теоретические основы современной теории и методологии экономики и социологии труда;
Уметь	фрагментарно использовать основы экономических знаний в различных сферах деятельности;
Владеть	частично основными методами экономического и социологического анализа, используемыми в экономике и социологии труда;

Базовый уровень освоения компетенции

Знать	в основном теоретические основы современной теории и методологии экономики и социологии труда;
Уметь	в основном использовать основы экономических знаний в различных сферах деятельности;
Владеть	в основном основными методами экономического и социологического анализа, используемыми в экономике и социологии труда;

Высокий уровень освоения компетенции

Знать	в полном объеме теоретические основы современной теории и методологии экономики и социологии труда;
Уметь	в полной мере использовать основы экономических знаний в различных сферах деятельности;
Владеть	в полной мере основными методами экономического и социологического анализа, используемыми в экономике и социологии труда;

ОПК-4: владением навыками работы с внешними организациями (Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации, Пенсионным фондом Российской Федерации, Фондом социального страхования Российской Федерации, Федеральным фондом обязательного медицинского страхования, Федеральной службой по труду и занятости, кадровыми агентствами, службами занятости населения)

Минимальный уровень освоения компетенции

Знать	частично государственную систему управления трудовыми ресурсами;
Уметь	фрагментарно выявлять и правильно интерпретировать наиболее острые экономические проблемы формирования и использования трудового потенциала, формулировать предложения (рекомендации) по их возможному решению.
Владеть	частично навыками работы с внешними организациями, составляющими основу регламентирования и развития трудового потенциала страны и отдельной организации в частности.

Базовый уровень освоения компетенции

Знать	в основном государственную систему управления трудовыми ресурсами;
Уметь	в основном выявлять и правильно интерпретировать наиболее острые экономические проблемы формирования и использования трудового потенциала, формулировать предложения (рекомендации) по их возможному решению.
Владеть	в основном навыками работы с внешними организациями, составляющими основу регламентирования и развития трудового потенциала страны и отдельной организации в частности.

Высокий уровень освоения компетенции

Знать	в полном объеме государственную систему управления трудовыми ресурсами;
Уметь	в полной мере выявлять и правильно интерпретировать наиболее острые экономические проблемы формирования и использования трудового потенциала, формулировать предложения (рекомендации) по их возможному решению.
Владеть	в полной мере навыками работы с внешними организациями, составляющими основу

	регламентирования и развития трудового потенциала страны и отдельной организации в частности.
ОПК-6: владением культурой мышления, способностью к восприятию, обобщению и экономическому анализу	
Минимальный уровень освоения компетенции	
Знать	частично сущность и основные характеристики рынка труда;
Уметь	фрагментарно использовать основы экономических знаний в различных сферах деятельности;
Владеть	частично основными методами экономического и социологического анализа, используемыми в экономике и социологии труда;
Базовый уровень освоения компетенции	
Знать	в основном сущность и основные характеристики рынка труда;
Уметь	в основном использовать основы экономических знаний в различных сферах деятельности;
Владеть	в основном основными методами экономического и социологического анализа, используемыми в экономике и социологии труда;
Высокий уровень освоения компетенции	
Знать	в полном объеме сущность и основные характеристики рынка труда;
Уметь	в полной мере использовать основы экономических знаний в различных сферах деятельности;
Владеть	в полной мере основными методами экономического и социологического анализа, используемыми в экономике и социологии труда;
ПК-14: владением навыками анализа экономических показателей деятельности организации и показателей по труду (в том числе производительности труда), а также навыками разработки и экономического обоснования мероприятий по их улучшению и умением применять их на практике	
Минимальный уровень освоения компетенции	
Знать	частично теоретическую основу экономических показателей деятельности организации и показателей по труду (в том числе производительности труда);
Уметь	фрагментарно проводить анализ экономических показателей деятельности организации и показателей по труду (в том числе производительности труда);
Владеть	частично методами планирования и прогнозирования трудовых показателей организации и её структурных подразделений, а также навыками разработки и экономического обоснования мероприятий по их улучшению и умением применять их на практике в будущей профессиональной деятельности: службах управления персоналом, службах занятости и социальной защиты населения и т.д.;
Базовый уровень освоения компетенции	
Знать	в основном теоретическую основу экономических показателей деятельности организации и показателей по труду (в том числе производительности труда);
Уметь	в основном проводить анализ экономических показателей деятельности организации и показателей по труду (в том числе производительности труда);
Владеть	в основном методами планирования и прогнозирования трудовых показателей организации и её структурных подразделений, а также навыками разработки и экономического обоснования мероприятий по их улучшению и умением применять их на практике в будущей профессиональной деятельности: службах управления персоналом, службах занятости и социальной защиты населения и т.д.;
Высокий уровень освоения компетенции	
Знать	в полном объеме теоретическую основу экономических показателей деятельности организации и показателей по труду (в том числе производительности труда);
Уметь	в полной мере проводить анализ экономических показателей деятельности организации и показателей по труду (в том числе производительности труда);
Владеть	в полной мере методами планирования и прогнозирования трудовых показателей организации и её структурных подразделений, а также навыками разработки и экономического обоснования мероприятий по их улучшению и умением применять их на практике в будущей профессиональной деятельности: службах управления персоналом, службах занятости и социальной защиты населения и т.д.;

В результате освоения дисциплины обучающийся должен

Знать	
1	теоретические основы современной теории и методологии экономики и социологии труда;
2	сущность и основные характеристики рынка труда;
3	государственную систему управления трудовыми ресурсами;
4	теоретическую основу экономических показателей деятельности организации и показателей по труду (в том числе производительности труда).
Уметь	
1	использовать основы экономических знаний в различных сферах деятельности;
2	проводить анализ экономических показателей деятельности организации и показателей по труду (в том числе производительности труда);
3	выявлять и правильно интерпретировать наиболее острые экономические проблемы формирования и использования трудового потенциала, формулировать предложения (рекомендации) по их

	возможному решению.
Владеть	
1	основными методами экономического и социологического анализа, используемыми в экономике и социологии труда;
2	методами планирования и прогнозирования трудовых показателей организации и её структурных подразделений, а также навыками разработки и экономического обоснования мероприятий по их улучшению и умением применять их на практике в будущей профессиональной деятельности: службах управления персоналом, службах занятости и социальной защиты населения и т.д.;
3	навыками работы с внешними организациями, составляющими основу регламентирования и развития трудового потенциала страны и отдельной организации в частности.

4 СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Код занятия	Наименование разделов и тем /вид занятия/	Семестр	Часы	Код компетенции	Учебная литература, ресурсы сети «Интернет»
	Раздел 1 Методологические основы современной экономики и социологии труда				
1.1	Теоретические основы дисциплины «Экономика и социология труда» /Лек/	4	2	ОК-3,ОПК-4, ОПК-6, ПК-14	6.1.1.1, 6.1.2.1 - 6.1.2.6
1.2	Теоретические основы дисциплины «Экономика и социология труда» /Пр/	4	2	ОК-3,ОПК-4, ОПК-6, ПК-14	6.1.1.1, 6.1.2.1 - 6.1.2.6
1.3	Теоретические основы дисциплины «Экономика и социология труда» /Ср/	4	4	ОК-3,ОПК-4, ОПК-6, ПК-14	6.1.1.1, 6.1.2.1 - 6.1.2.6
1.4	Труд как социально-экономическая категория /Лек/	4	2	ОК-3,ОПК-4, ОПК-6, ПК-14	6.1.1.1, 6.1.2.1 - 6.1.2.6
1.5	Труд как социально-экономическая категория /Пр/	4	2	ОК-3,ОПК-4, ОПК-6, ПК-14	6.1.1.1, 6.1.2.1 - 6.1.2.6
1.6	Труд как социально-экономическая категория /Ср/	4	4	ОК-3,ОПК-4, ОПК-6, ПК-14	6.1.1.1, 6.1.2.1 - 6.1.2.6
1.7	Трудовой потенциал и трудовые ресурсы общества/Лек/	4	2	ОК-3,ОПК-4, ОПК-6, ПК-14	6.1.1.1, 6.1.2.1 - 6.1.2.6
1.8	Трудовой потенциал и трудовые ресурсы общества /Пр/	4	2	ОК-3,ОПК-4, ОПК-6, ПК-14	6.1.1.1, 6.1.2.1 - 6.1.2.6
1.9	Трудовой потенциал и трудовые ресурсы общества /Ср/	4	4	ОК-3,ОПК-4, ОПК-6, ПК-14	6.1.1.1, 6.1.2.1 - 6.1.2.6
	Раздел 2 Экономические и социальные составляющие трудового процесса				
2.1	Экономическое содержание труда /Лек/	4	2	ОК-3,ОПК-4, ОПК-6, ПК-14	6.1.1.1, 6.1.2.1 - 6.1.2.6
2.2	Экономическое содержание труда /Пр/	4	2	ОК-3,ОПК-4, ОПК-6, ПК-14	6.1.1.1, 6.1.2.1 - 6.1.2.6
2.3	Экономическое содержание труда /Ср/	4	4	ОК-3,ОПК-4, ОПК-6, ПК-14	6.1.1.1, 6.1.2.1 - 6.1.2.6
2.4	Организация труда, ее нормирование и проектирование /Лек/	4	2	ОК-3,ОПК-4, ОПК-6, ПК-14	6.1.1.1, 6.1.2.1 - 6.1.2.6
2.5	Организация труда, ее нормирование и проектирование /Пр/	4	2	ОК-3,ОПК-4, ОПК-6, ПК-14	6.1.1.1, 6.1.2.1 - 6.1.2.6
2.6	Организация труда, ее нормирование и проектирование /Ср/	4	4	ОК-3,ОПК-4, ОПК-6, ПК-14	6.1.1.1, 6.1.2.1 - 6.1.2.6
2.7	Трудовые показатели: анализ и планирование /Лек/	4	2	ОК-3,ОПК-4, ОПК-6, ПК-14	6.1.1.1, 6.1.2.1 - 6.1.2.6
2.8	Трудовые показатели: анализ и планирование /Пр/	4	2	ОК-3,ОПК-4, ОПК-6, ПК-14	6.1.1.1, 6.1.2.1 - 6.1.2.6
2.9	Трудовые показатели: анализ и планирование /Ср/	4	4	ОК-3,ОПК-4, ОПК-6, ПК-14	6.1.1.1, 6.1.2.1 - 6.1.2.6
2.10	Организация оплаты труда /Лек/	4	2	ОК-3,ОПК-4, ОПК-6, ПК-14	6.1.1.1, 6.1.2.1 - 6.1.2.6
2.11	Организация оплаты труда /Пр/	4	2	ОК-3,ОПК-4, ОПК-6, ПК-14	6.1.1.1, 6.1.2.1 - 6.1.2.6
2.12	Организация оплаты труда /Ср/	4	4	ОК-3,ОПК-4, ОПК-6, ПК-14	6.1.1.1, 6.1.2.1 - 6.1.2.6
2.13	Социология трудовой организации и профессии /Лек/	4	2	ОК-3,ОПК-4, ОПК-6, ПК-14	6.1.1.1, 6.1.2.1 - 6.1.2.6
2.14	Социология трудовой организации и	4	2	ОК-3,ОПК-4,	6.1.1.1,

	профессии/Пр/			ОПК-6, ПК-14	6.1.1.2, 6.1.2.1 - 6.1.2.6
2.15	Социология трудовой организации и профессии /Ср/	4	4	ОК-3,ОПК-4, ОПК-6, ПК-14	6.1.1.1, 6.1.2.1 - 6.1.2.6
2.16	Социологические исследования трудовой деятельности /Лек/	4	2	ОК-3,ОПК-4, ОПК-6, ПК-14	6.1.1.1, 6.1.2.1 - 6.1.2.6
2.17	Социологические исследования трудовой деятельности /Пр/	4	2	ОК-3,ОПК-4, ОПК-6, ПК-14	6.1.1.1, 6.1.2.1 - 6.1.2.6
2.18	Социологические исследования трудовой деятельности /Ср/	4	4	ОК-3,ОПК-4, ОПК-6, ПК-14	6.1.1.1, 6.1.2.1 - 6.1.2.6

5 ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ УСПЕВАЕМОСТИ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

Фонд оценочных средств для проведения текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации по дисциплине разрабатывается в соответствии с Положением о формировании фондов оценочных средств для проведения текущего контроля успеваемости, промежуточной и государственной итоговой аттестации.

Фонд оценочных средств для проведения текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации по данной дисциплине оформляется в виде приложения № 1 к рабочей программе дисциплины и размещается в электронной информационно-образовательной среде Университета, доступной обучающемуся через его личный кабинет.

6 УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

6.1 Учебная литература

6.1.1 Основная литература

	Авторы, составители	Заглавие	Издательств, год издания	Кол-во экз. в библиотеке/ 100% онлайн
6.1.1.1	Ю. Г. Одегов, Г. Г. Руденко	Одегов, Ю. Г. Экономика труда : учебник и практикум для вузов - [Электронный ресурс] - URL: https://urait.ru/bcode/510823	Москва : Издательство Юрайт, 2023	100 % online

6.1.2 Дополнительная литература

	Авторы, составители	Заглавие	Издательство, год издания	Кол-во экз. в библиотеке/ 100% онлайн
6.1.2.1	И. М. Алиев, Н. А. Горелов, Л. О. Ильина	Алиев, И. М. Экономика труда : учебник и практикум для вузов - [Электронный ресурс] - URL: https://urait.ru/bcode/518211	Москва : Издательство Юрайт, 2023	100 % online
6.1.2.2	ред. А. Я. Кибанов	Экономика и социология труда: учеб. для ВУЗов.- [Электронный ресурс] http://znanium.com/catalog/product/854407	М. : ИНФРА-М, 2017	100 % online
6.1.2.3	Ю. М. Остапенко	Экономика труда [Электронный ресурс] : учеб. пособие.- http://znanium.com/catalog.php?bookinfo=484520	М. : ИНФРА-М, 2015	100 % online
6.1.2.4	Б. М. Генкин	Экономика труда [Электронный ресурс] : учебник.- http://znanium.com/bookread.php?book=469892#none	М. : ИНФРА-М, 2014	100 % online
6.1.2.5	М. В. Симонова	Экономика труда : учебник для вузов - [Электронный ресурс] - URL: https://urait.ru/bcode/515188	Москва : Издательство Юрайт, 2023	100 % online
6.1.2.6	Е. В. Михалкина, О. С. Белокрылова, Е. В. Фурса	Экономика труда [Электронный ресурс] : учебник.- http://znanium.com/catalog/product/773649	М. : РИОР : ИНФРА-М, 2017	100 % online

6.1.3 Методические разработки

	Авторы, составители	Заглавие	Издательство, год издания	Кол-во экз. в библиотеке/ 100% онлайн

6.1.4 Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы

обучающихся по дисциплине				
	Авторы, составители	Заглавие	Издательство, год издания	Кол-во экз. в библиотеке/ 100% онлайн

6.2 Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»

6.2.1	Электронная библиотека КриЖТ ИрГУПС : сайт. – Красноярск. – URL: http://irbis.krsk.irgups.ru/ . – Режим доступа: после авторизации. – Текст: электронный.
6.2.2	Электронная библиотека «УМЦ ЖДТ» : электронно-библиотечная система : сайт / ФГБУ ДПО «Учебно-методический центр по образованию на железнодорожном транспорте». – Москва, 2013 – . – URL: http://umczdt.ru/books/ . – Режим доступа: по подписке. – Текст: электронный.
6.2.3	Znaniium.com : электронно-библиотечная система : сайт / ООО «ЗНАНИУМ». – Москва. 2011 – 2020. – URL: http://new.znaniium.com . – Режим доступа : по подписке. – Текст: электронный.
6.2.4	Образовательная платформа Юрайт : электронная библиотека : сайт / ООО «Электронное издательство Юрайт». – Москва. – URL: https://urait.ru/ . – Режим доступа: по подписке. – Текст: электронный.
6.2.5	Лань : электронно-библиотечная система : сайт / Издательство Лань. – Санкт-Петербург, 2011 – . – URL: http://e.lanbook.com . – Режим доступа : по подписке. – Текст: электронный.
6.2.6	ЭБС «Университетская библиотека онлайн» : электронная библиотека : сайт / ООО «Директ-Медиа». – Москва, 2001 – . – URL: http://biblioclub.ru/ . – Режим доступа: по подписке. – Текст: электронный.
6.2.7	Национальная электронная библиотека : федеральный проект : сайт / Министерство Культуры РФ. – Москва, 2016 – . – URL: https://rusneb.ru/ . – Режим доступа: по подписке. – Текст: электронный.
6.2.8	Российские железные дороги : официальный сайт / ОАО «РЖД». – Москва, 2003 – . – URL: http://www.rzd.ru/ . – Текст: электронный.
6.2.9	Красноярский центр научно-технической информации и библиотек (КрЦНТИБ) : сайт. – Красноярск. – URL: http://denti.krw.rzd . – Режим доступа : из локальной сети вуза. – Текст: электронный.

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

6.3.1 Перечень базового программного обеспечения

6.3.1.1	Microsoft Windows Vista Business Russian, авторизационный номер лицензиата 64787976ZZS1011, номер лицензии 44799789. Microsoft Office Standard 2013 Russian OLP NL Academic Edition (дог №2 от 29.05.2014 – 100 лицензий; дог №0319100020315000013-00 от 07.12.2015 – 87 лицензий).
---------	--

6.3.2 Перечень специализированного программного обеспечения

6.3.2.1	Не используется
---------	-----------------

6.3.3 Перечень информационных справочных систем

6.3.3.1	Консультант Плюс : справочно-правовая система : база данных / Региональные информационные центры КонсультантПлюс ООО ИЦ «ИСКРА». – Москва, 1992. – Режим доступа: из локальной сети вуза. – Текст : электронный.
6.3.3.2	Гарант : справочно-правовая система : база данных / ООО «ИПО «ГАРАНТ». – Режим доступа : из локальной сети вуза. – Текст : электронный.

6.4 Правовые и нормативные документы

6.4.1	Не используется
-------	-----------------

7. ОПИСАНИЕ МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЙ БАЗЫ, НЕОБХОДИМОЙ ДЛЯ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА ПО ДИСЦИПЛИНЕ

7.1	Корпуса А, Т, Н, Л КриЖТ ИрГУПС находятся по адресу г. Красноярск, ул. Новая Заря, д. 2И;
7.2	Учебные аудитории для проведения занятий лекционного типа, занятий семинарского типа, курсового проектирования (выполнения курсовых проектов), групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации, укомплектованные специализированной мебелью и техническими средствами обучения (ноутбук, проектор, экран), служащими для представления учебной информации большой аудитории. Для проведения занятий лекционного типа имеются учебно-наглядные пособия (презентации, плакаты, таблицы), обеспечивающие тематические иллюстрации содержания дисциплины. Мультимедийная аппаратура, электронные презентации, видеоматериалы, доска, мел, видеофильмы, презентационная техника (проектор, экран, компьютер/ноутбук), наглядные пособия (презентации).
7.3	Помещения для самостоятельной работы обучающихся оснащены компьютерной техникой, подключенной к информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», и обеспечены доступом в электронную информационно-образовательную среду КриЖТ ИрГУПС. Помещения для самостоятельной работы обучающихся: - читальный зал библиотеки; - компьютерные классы А-409, Л-203, Т-46
7.4	Помещение для хранения и профилактического обслуживания учебного оборудования А-307.

8. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ	
Вид учебной деятельности	Организация учебной деятельности обучающегося
Лекция	<p>Написание конспекта лекций: кратко, схематично, последовательно фиксировать основные положения, выводы, формулировки, обобщения; пометить 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, то необходимо сформулировать вопрос и задать преподавателю на консультации, на практическом занятии. Уделить внимание следующим понятиям:</p> <ul style="list-style-type: none"> – экономическое и социальное содержания категории «труд»; – трудовые показатели; – исследование трудовой деятельности: социологический аспект.
Практическое занятие	<p>Для того, чтобы практические занятия приносили максимальную пользу, необходимо помнить, что занятия проводятся по вычитанному на лекциях материалу и связаны, как правило, с детальным разбором отдельных вопросов лекционного курса. Только после усвоения лекционного материала с определенной точки зрения он будет закрепляться на практических занятиях как в результате обсуждения и анализа лекционного материала, так и с помощью решения проблемных ситуаций. При этих условиях студент не только хорошо усвоит материал, но и научится применять его на практике, а также получит дополнительный стимул для активной проработки лекции.</p> <p>К каждому занятию студенты готовятся заранее, необходимо написать краткий конспект на все вопросы, выносимые для обсуждения на практические занятия. По каждой теме должны быть докладчики с сообщением и презентацией. Докладчику следует подготовить практические примеры и/или ситуационные задачи для слушателей по теме своего сообщения. Создание и решение ситуационных задач оценивается дополнительными баллами.</p> <p>Важный критерий усвоения теоретического материала – умение решать проблемные ситуации и пройти тестирование по пройденному материалу.</p> <p>Если в процессе работы над изучением материала у студента возникают вопросы, разрешить которые самостоятельно не удастся, необходимо обратиться к преподавателю для получения у него разъяснений или указаний. Студент должен четко выразить, в чем он испытывает затруднения, характер этого затруднения.</p> <p>Контроль текущей успеваемости студентов осуществляется преподавателем, ведущим практические занятия, по следующим показателям:</p> <ul style="list-style-type: none"> – посещаемость практических занятий; – эффективность работы студента в аудитории; – полнота выполнения домашних заданий; – результаты тестирования по всем разделам дисциплины.
Самостоятельная работа	<p>Цели внеаудиторной самостоятельной работы:</p> <ul style="list-style-type: none"> • стимулирование познавательного интереса; • закрепление и углубление полученных знаний и навыков; • развитие познавательных способностей и активности студентов, самостоятельности, ответственности и организованности; • подготовка к предстоящим занятиям; • формирования самостоятельности мышления, способностей к саморазвитию, самосовершенствованию и самореализации; • формирование культуры умственного труда и самостоятельности в поиске и приобретении новых знаний и умений, и, в том числе, формирование компетенций. <p>Традиционные формы самостоятельной работы студентов следующие:</p> <p>работа с конспектом лекции, т.е. дополнение конспекта учебным материалом (учебника, учебного пособия, первоисточника, дополнительной литературы, нормативных документов и материалом электронного ресурса и сети Интернет);</p> <ul style="list-style-type: none"> - чтение текста (учебника, учебного пособия, первоисточника, дополнительной литературы); - конспектирование текста (работа со справочниками, нормативными документами); - составление плана и тезисов ответа; - подготовка сообщений на семинаре; - ответы на контрольные вопросы; - решение задач; - подготовка к практическому занятию; - подготовка к тестированию.
<p>Комплекс учебно-методических материалов по всем видам учебной деятельности, предусмотренным рабочей программой дисциплины, размещен в электронной информационно-образовательной среде КРИЖТ ИрГУПС, доступной обучающемуся через его личный кабинет и Электронную библиотеку (ЭБ КРИЖТ ИрГУПС) http://irbis.krsk.irkups.ru</p>	

**ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ
для проведения текущего контроля успеваемости
и промежуточной аттестации по дисциплине**

Б1.Б.20 Экономика и социология труда

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

Дисциплина Б1.Б.20 «Экономика и социология труда» участвует в формировании компетенции:

ОК-3: способностью использовать основы экономических знаний в различных сферах деятельности

ОПК-4: владением навыками работы с внешними организациями (Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации, Пенсионным фондом Российской Федерации, Фондом социального страхования Российской Федерации, Федеральным фондом обязательного медицинского страхования, Федеральной службой по труду и занятости, кадровыми агентствами, службами занятости населения)

ОПК-6: владением культурой мышления, способностью к восприятию, обобщению и экономическому анализу

ПК-14: владением навыками анализа экономических показателей деятельности организации и показателей по труду (в том числе производительности труда), а также навыками разработки и экономического обоснования мероприятий по их улучшению и умением применять их на практике

Таблица траекторий формирования у обучающихся компетенций ОК-3, ОПК-4, ОПК-6, ПК-14 при освоении образовательной программы (очная форма обучения)

Код компетенции	Наименование Компетенции	Индекс и наименование дисциплин, практик, участвующих в формировании компетенции	Семестр изучения дисциплины	Этапы формирования компетенции
ОК-3	способностью использовать основы экономических знаний в различных сферах деятельности способностью использовать основы экономических знаний в различных сферах деятельности	Б1.Б.25 Экономическая теория	1,2	1,2
		Б1.Б.14 Менеджмент	2	2
		ФТД.В.02 Социальная политика государства	3	3
		Б1.Б.07 Статистика	3,4	3,4
		Б1.В.01 Основы финансового менеджмента	4	4
		Б1.Б.20 Экономика и социология труда	4	4
		Б1.В.08 Управление проектами с основами предпринимательства	5,6	5,6
		Б1.В.ДВ.03.01 Экономика организации	6	6
		Б1.В.ДВ.03.02 Экономика фирмы	6	6
		Б1.В.18 Управленческий учёт и учёт персонала	7	7
		Б1.В.ДВ.14.01 Комплексный управленческий анализ	8	8
		Б1.В.ДВ.14.02 Анализ комплексных управленческих ситуаций	8	8
		Б1.В.ДВ.11.01 Основы риск-менеджмента в управлении персоналом	8	8
		Б1.В.ДВ.11.02 Управление кадровыми рисками	8	8
		Б3.Б.01 Защита выпускной квалификационной работы, включая подготовку к процедуре защиты и процедуру защиты	8	8
ОПК-4	владением навыками работы с внешними	Б1.В.ДВ.13.01 Основы социального страхования	3	1

Код компетенции	Наименование Компетенции	Индекс и наименование дисциплин, практик, участвующих в формировании компетенции	Семестр изучения дисциплины	Этапы формирования компетенции
	организациями (Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации, Пенсионным фондом Российской Федерации, Фондом социального страхования Российской Федерации, Федеральным фондом обязательного медицинского страхования, Федеральной службой по труду и занятости, кадровыми агентствами, службами занятости населения)	Б1.В.ДВ.13.02 Социальная политика организации	3	1
		Б1.В.04 Управление социальным развитием персонала	5	2
		Б1.В.06 Стратегический менеджмент	5	2
		Б1.В.09 Рынок труда	5	2
		Б1.В.12 Расчёты социальных льгот и компенсаций	7	3
		Б1.Б.20 Экономика и социология труда	8	4
		Б3.Б.01 Защита выпускной квалификационной работы, включая подготовку к процедуре защиты и процедуру защиты	8	4
ОПК-6	владением культурой мышления, способностью к восприятию, обобщению и экономическому анализу	Б1.Б.06 Математика	1,2	1,2
		Б1.В.ДВ.09.01 Социология и психология управления	3	3
		Б1.В.ДВ.09.02 Социопсихологический менеджмент	3	3
		Б1.Б.20 Экономика и социология труда	4	5
		Б1.В.ДВ.06.01 Исследование систем управления	5	6
		Б1.В.ДВ.06.02 Системный анализ в менеджменте	5	6
		Б1.В.08 Управление проектами с основами предпринимательства	5,6	6,7
		Б1.В.02 Методы принятия управленческих решений	7	7
		Б1.В.13 Проектирование в кадровом менеджменте	7,8	7,8
		Б3.Б.01 Защита выпускной квалификационной работы, включая подготовку к процедуре защиты и процедуру защиты.	8	8
ПК-14	владением навыками анализа экономических показателей деятельности	Б1.Б.20 Экономика и социология труда	4	1
		Б1.В.01 Основы финансового менеджмента	4	1
		Б1.В.10 Рынок труда	5	2
		Б1.В.ДВ.03.01 Экономика организации	6	3

Код компетенции	Наименование Компетенции	Индекс и наименование дисциплин, практик, участвующих в формировании компетенции	Семестр изучения дисциплины	Этапы формирования компетенции
	организации и показателей по труду (в том числе производительности труда), а также навыками разработки и экономического обоснования мероприятий по их улучшению и умением применять их на практике	Б1.В.ДВ.03.02 Экономика фирмы	6	3
		Б1.В.20 Оплата труда персонала	6	3
		Б1.В.03 Методы принятия управленческих решений	7	4
		Б1.В.14 Проектирование в кадровом менеджменте	7, 8	4, 5
		Б1.В.12 Анализ трудовых показателей	8	5
		Б1.В.21 Экономика управления персоналом	8	5
		Б1.В.ДВ.11.01 Основы риск-менеджмента в управлении персоналом	8	5
		Б1.В.ДВ.11.02 Управление кадровыми рисками	8	5
		Б1.В.ДВ.14.01 Комплексный управленческий анализ	8	5
		Б1.В.ДВ.14.02 Анализ комплексных управленческих ситуаций	8	5
		Б2.В.04(Пд) Производственная – преддипломная	8	5
		Б3.Б.01 Защита выпускной квалификационной работы, включая подготовку к процедуре защиты и процедуру защиты	8	5

Таблица соответствия уровней освоения компетенций ОК-3, ОПК-4, ОПК-6, ПК-14 планируемым результатам обучения

Код компетенции	Наименование компетенции	Наименование разделов/тем дисциплины	Уровни освоения компетенции	Планируемые результаты обучения (показатели достижения заданного уровня освоения компетенции)	
				Знать	Уметь
ОК-3	способностью использовать основы экономических знаний в различных сферах деятельности	Раздел 1 Методологические основы современной экономики и социологии труда	Минимальный уровень	Знать	частично теоретические основы современной теории и методологии экономики и социологии труда;
				Уметь	фрагментарно использовать основы экономических знаний в различных сферах деятельности;
				Владеть	частично основными методами экономического и социологического анализа, используемыми в экономике и социологии труда;
		Раздел 2 Экономические и социальные составляющие трудового процесса	Базовый уровень	Знать	в основном теоретические основы современной теории и методологии экономики и социологии труда;
				Уметь	в основном использовать основы экономических знаний в различных сферах деятельности;
				Владеть	в основном основными методами экономического и социологического анализа, используемыми в экономике и социологии труда;
				Высокий	Знать

			й уровень		современной теории и методологии экономики и социологии труда;
				Уметь	в полной мере использовать основы экономических знаний в различных сферах деятельности;
				Владеть	в полной мере основными методами экономического и социологического анализа, используемыми в экономике и социологии труда;
ОПК-4	владением навыками работы с внешними организациями (Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации, Пенсионным фондом Российской Федерации, Фондом социального страхования Российской Федерации, Федеральным фондом обязательного медицинского страхования, Федеральной службой по труду и занятости, кадровыми агентствами, службами занятости населения)	Раздел 1 Методологические основы современной экономики и социологии труда Раздел 2 Экономические и социальные составляющие трудового процесса	Минимальный уровень	Знать	частично государственную систему управления трудовыми ресурсами;
				Уметь	фрагментарно выявлять и правильно интерпретировать наиболее острые экономические проблемы формирования и использования трудового потенциала, формулировать предложения (рекомендации) по их возможному решению.
				Владеть	частично навыками работы с внешними организациями, составляющими основу регламентирования и развития трудового потенциала страны и отдельной организации в частности.
			Базовый уровень	Знать	в основном государственную систему управления трудовыми ресурсами;
				Уметь	в основном выявлять и правильно интерпретировать наиболее острые экономические проблемы формирования и использования трудового потенциала, формулировать предложения (рекомендации) по их возможному решению.
				Владеть	в основном навыками работы с внешними организациями, составляющими основу регламентирования и развития трудового потенциала страны и отдельной организации в частности.
			Высокий уровень	Знать	в полном объеме государственную систему управления трудовыми ресурсами;
				Уметь	в полной мере выявлять и правильно интерпретировать наиболее острые экономические проблемы формирования и использования трудового потенциала, формулировать предложения (рекомендации) по их возможному решению.
				Владеть	в полной мере навыками работы с внешними организациями, составляющими основу регламентирования и развития трудового потенциала страны и отдельной организации в частности.
ОПК-6	владением культурой мышления, способностью к восприятию, обобщению и экономическому	Раздел 1 Методологические основы современной экономики и	Минимальный уровень	Знать	частично сущность и основные характеристики рынка труда;
				Уметь	фрагментарно использовать основы экономических знаний в различных сферах деятельности;
				Владеть	частично основными методами экономического и социологического анализа, используемыми в экономике и

	анализу	социологии труда Раздел 2 Экономические и социальные составляющие трудового процесса			социологии труда; в основном суть и основные характеристики рынка труда; в основном использовать основы экономических знаний в различных сферах деятельности; в основном основными методами экономического и социологического анализа, используемыми в экономике и социологии труда;
			Базовый уровень	Знать	в основном суть и основные характеристики рынка труда;
				Уметь	в основном использовать основы экономических знаний в различных сферах деятельности;
				Владеть	в основном основными методами экономического и социологического анализа, используемыми в экономике и социологии труда;
			Высокий уровень	Знать	в полном объеме суть и основные характеристики рынка труда;
				Уметь	в полной мере использовать основы экономических знаний в различных сферах деятельности;
				Владеть	в полной мере основными методами экономического и социологического анализа, используемыми в экономике и социологии труда;
ПК-14	владением навыками анализа экономических показателей деятельности организации и показателей по труду (в том числе производительности труда), а также навыками разработки и экономического обоснования мероприятий по их улучшению и умением применять их на практике	Раздел 1 Методологические основы современной экономики и социологии труда Раздел 2 Экономические и социальные составляющие трудового процесса	Минимальный уровень	Знать	частично теоретическую основу экономических показателей деятельности организации и показателей по труду (в том числе производительности труда);
				Уметь	фрагментарно проводить анализ экономических показателей деятельности организации и показателей по труду (в том числе производительности труда);
				Владеть	частично методами планирования и прогнозирования трудовых показателей организации и её структурных подразделений, а также навыками разработки и экономического обоснования мероприятий по их улучшению и умением применять их на практике в будущей профессиональной деятельности: службах управления персоналом, службах занятости и социальной защиты населения и т.д.;
			Базовый уровень	Знать	в основном теоретическую основу экономических показателей деятельности организации и показателей по труду (в том числе производительности труда);
				Уметь	в основном проводить анализ экономических показателей деятельности организации и показателей по труду (в том числе производительности труда);
				Владеть	в основном методами планирования и прогнозирования трудовых показателей организации и её структурных подразделений, а также навыками разработки и экономического обоснования мероприятий по их улучшению и умением применять их на практике в будущей профессиональной деятельности: службах управления персоналом, службах занятости и социальной защиты населения и т.д.;
			Высокий уровень	Знать	в полном объеме теоретическую основу экономических показателей деятельности организации и показателей по труду (в том числе производительности труда);

				Уметь	в полной мере проводить анализ экономических показателей деятельности организации и показателей по труду (в том числе производительности труда);
				Владеть	в полной мере методами планирования и прогнозирования трудовых показателей организации и её структурных подразделений, а также навыками разработки и экономического обоснования мероприятий по их улучшению и умением применять их на практике в будущей профессиональной деятельности: службах управления персоналом, службах занятости и социальной защиты населения и т.д.;

**Программа контрольно-оценочных мероприятий за период изучения дисциплины
(очная форма обучения)**

	Неделя	Название оценочного мероприятия	Объект контроля (компетенция, знание понятий, раздел дисциплины и т.д.)		Наименование оценочного средства, форма проведения <i>(Устно, письменно)</i>
1	1-6	Текущий контроль	Раздел 1 Методологические основы современной экономики и социологии труда	ОК-3, ОПК-4, ОПК-6, ПК-14	Собеседование (устно), кейс-задача (письменно) (письменно) Тестирование (компьютерные технологии)
2	7-18	Текущий контроль	Раздел 2 Экономические и социальные составляющие трудового процесса	ОК-3, ОПК-4, ОПК-6, ПК-14	Собеседование (устно), кейс-задача (письменно) (письменно) Тестирование (компьютерные технологии)
3	18	Промежуточная аттестация (зачёт)	Раздел 1-2	ОК-3, ОПК-4, ОПК-6, ПК-14	Тестирование (компьютерные технологии) Собеседование (устно)

**2 Описание показателей и критериев оценивания компетенций
на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания**

Контроль качества освоения дисциплины включает в себя текущий контроль успеваемости и промежуточную аттестацию. Текущий контроль успеваемости и промежуточная аттестация обучающихся проводятся в целях установления соответствия достижений обучающихся поэтапным требованиям образовательной программы к результатам обучения и формирования компетенций.

Текущий контроль успеваемости – основной вид систематической проверки знаний, умений, навыков обучающихся. Задача текущего контроля – оперативное и регулярное управление учебной деятельностью обучающихся на основе обратной связи и корректировки. Результаты оценивания

вносятся преподавателем в журнал и учитываются в виде средней оценки при проведении промежуточной аттестации

Для оценивания результатов обучения используется четырехбалльная шкала: «отлично», «хорошо», «удовлетворительно», «неудовлетворительно» и/или двухбалльная шкала: «зачтено», «не зачтено».

Перечень оценочных средств сформированности компетенций

№	Наименование оценочного средства	Краткая характеристика оценочного средства	Представление оценочного средства в ФОС
Текущий контроль успеваемости			
1	Собеседование	Средство контроля на практическом занятии, организованное как специальная беседа преподавателя с обучающимся на темы, связанные с изучаемой дисциплиной, и рассчитанное на выяснение объема знаний обучающегося по определенному разделу, теме, проблеме и т.п. Может быть использовано для оценки знаний обучающихся	Вопросы по темам/разделам дисциплины
2	Тест	Система стандартизированных заданий, позволяющая автоматизировать процедуру измерения уровня знаний и умений обучающегося. Может быть использовано для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности обучающихся	Типовые тестовые задания
3	Кейс-задача	Проблемное задание, в котором обучающемуся предлагают осмыслить реальную профессионально-ориентированную ситуацию, необходимую для решения данной проблемы. Может быть использовано для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, а также отдельных компетенций (в рамках дисциплины)	Задания для решения кейс-задачи
Промежуточный контроль успеваемости			
4	Зачет	Средство, позволяющее оценить знания, умения и владения обучающегося по дисциплине. Рекомендуется для оценки знаний, умений и владений навыками обучающихся.	Комплект теоретических вопросов и практических заданий к зачету по разделам

Критерии и шкалы оценивания компетенций в результате изучения дисциплины при проведении промежуточной аттестации в форме зачета (в конце 4-ого семестра для очной формы), а также шкала для оценивания уровня освоения компетенций представлена в следующей таблице:

Шкалы оценивания	Критерии оценивания	Уровень освоения компетенций
«зачтено»	Обучающийся правильно ответил на теоретические вопросы. Показал отличные знания в рамках учебного материала. Правильно выполнил практические задания. Показал отличные умения и владения навыками применения полученных знаний и умений при решении задач в рамках учебного материала. Ответил на все дополнительные вопросы	Высокий

	Обучающийся с небольшими неточностями ответил на теоретические вопросы. Показал хорошие знания в рамках учебного материала. С небольшими неточностями выполнил практические задания. Показал хорошие умения и владения навыками применения полученных знаний и умений при решении задач в рамках учебного материала. Ответил на большинство дополнительных вопросов.	Базовый
	Обучающийся с существенными неточностями ответил на теоретические вопросы. Показал удовлетворительные знания в рамках учебного материала. С существенными неточностями выполнил практические задания. Показал удовлетворительные умения и владения навыками применения полученных знаний и умений при решении задач в рамках учебного материала. Допустил много неточностей при ответе на дополнительные вопросы.	Минимальный
«не зачтено»	Обучающийся при ответе на теоретические вопросы и при выполнении практических заданий продемонстрировал недостаточный уровень знаний и умений при решении задач в рамках учебного материала. При ответах на дополнительные вопросы было допущено множество неправильных ответов.	Компетенции не сформированы

Критерии и шкалы оценивания результатов обучения при проведении текущего контроля успеваемости.

Собеседование

Шкала оценивания	Критерии оценивания
«отлично»	Глубокое и прочное усвоение программного материала. Полные, последовательные, грамотные и логически излагаемые ответы при видоизменении задания. Обучающийся свободно справляется с поставленными задачами, может обосновать принятые решения, демонстрирует владение разносторонними навыками и приемами выполнения практических работ
«хорошо»	Знание программного материала, грамотное изложение, без существенных неточностей в ответе на вопрос, правильное применение теоретических знаний, владение необходимыми навыками при выполнении практических задач
«удовлетворительно»	Обучающийся демонстрирует усвоение основного материала, при ответе допускаются неточности, при ответе недостаточно правильные формулировки, нарушение последовательности в изложении программного материала, затруднения в выполнении практических заданий Слабое знание программного материала, при ответе возникают ошибки, затруднения при выполнении практических работ
«неудовлетворительно»	Не было попытки выполнить задание

Кейс-задача

Шкала оценивания	Критерии оценивания
«отлично»	Правильное решение кейса, подробная аргументация обучающимся своего решение, хорошее знание теоретических аспектов решения кейса, со ссылками на норму закона
«хорошо»	Правильное решение кейса, достаточная аргументация обучающимся своего решение, определённое знание теоретических аспектов решения кейса, со ссылками на норму закона
«удовлетворительно»	Частично правильное решение кейса, недостаточная аргументация обучающимся своего решение, со ссылками на норму закона
«неудовлетворительно»	Неправильное решение кейса, отсутствие у обучающегося необходимых знание теоретических аспектов решения кейса

Тестирование

Шкала оценивания		Критерии оценивания
«отлично»	«зачтено»	Обучающийся верно ответил на 90 – 100 % тестовых заданий при прохождении тестирования

«хорошо»		Обучающийся верно ответил на 80 – 89 % тестовых заданий при прохождении тестирования
«удовлетворительно»		Обучающийся верно ответил на 70 – 79 % тестовых заданий при прохождении тестирования
«не удовлетворительно»	«не зачтено»	Обучающийся верно ответил на 69 % и менее тестовых заданий при прохождении тестирования

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

3.1. Пример типовой кейс-задачи

Кейс 1 «Социальная политика АО «ТЕЛЕКОМСВЯЗЬ»

Изучите материал о социальной поддержке в АО «ТЕЛЕКОМСВЯЗЬ». Сделайте вывод об эффективности, достоинствах и недостатках таких мероприятий в реализации социально направленной деятельности.

В положении о социальной поддержке сотрудников АО «ТЕЛЕКОМСВЯЗЬ» закреплены следующие бонусы:

1) *добровольное медицинское страхование*. Полис добровольного медицинского страхования (ДМС) выдается через полгода работы в виде пластиковой карты, на счете которой лежит определенная сумма денег. На эти деньги сотрудники могут бесплатно получать медицинскую помощь в различных медицинских центрах и больницах города;

2) *оплата расходов на мобильную связь*. Для сотрудников компании существует льготный тариф «Корпоративный»;

3) *корпоративный спорт*. Работники предприятий участвуют в различных соревнованиях, поддерживая спортивные традиции организации. Еженедельно компания арендует помещения для занятий спортом (футбол, волейбол, баскетбол) и проводит ежемесячные турниры между сотрудниками;

4) *льготное кредитование в банках-партнерах*. АКБ Абсолют Банк разработал специальную программу корпоративного кредитования сотрудников. Данная программа включает в себя ипотечный кредит и корпоративные кредитные карты. Кредитование производится на особых условиях и в максимально сжатые сроки. Банк предлагает сотрудникам компании на льготных условиях следующие кредитные продукты: персональный кредит, кредитные карты, кредит на покупку автомобиля и ипотечный кредит.

5) *льготное страхование*. Компания «Альфастрахование» разработала страховые продукты для сотрудников компании и их родственников на льготных условиях: КАСКО, страхование путешественников, имущества и от несчастных случаев.

6) *вознаграждение*. В организации разработаны программы для каждой категории сотрудников:

для оперативных менеджеров. Каждый менеджер имеет план, который он должен выполнить. Раз в месяц подводятся итоги. Менеджер, занявший три раза первое место, получает денежное вознаграждение или машину;

для сотрудников торговых точек по итогам работы, выполнения плана и соблюдения трудовой дисциплины, компания дарит бытовую технику;

для менеджеров по финансовым услугам. Банки-партнеры по результатам деятельности сотрудника предоставляют подарки лучшим менеджерам, туристические путевки и др.

7) *подарки*:

- на десятилетний юбилей компании руководством было решено подарить пять автомобилей лучшим сотрудникам;

- шестерых лучших сотрудников наградили ноутбуками и сертификатами на туристические поездки;

- подарки на Новый год сотрудникам, билеты на новогодние представления для детей сотрудников;

8) *корпоративные мероприятия.* Ежегодное празднование Дня рождения компании, участие в спортивных соревнованиях и различных конкурсах помогает сохранять дружную и сплоченную команду;

9) *региональные конференции.* Во всех регионах проходят конференции, на которых обсуждаются рабочие проблемы, что дает возможность наиболее увидеть, что происходит в компании. Конференции проводят и специалисты какого-либо одного профиля: например, коммерческие отделы филиалов и центрального офиса, все отделы кадров, административные отделы и др. вместе решают рабочие вопросы;

10) *город мастеров.* В компании у сотрудников есть возможность бесплатно получить консультации профессиональных психологов и бизнес-коучей, можно обратиться за помощью и советом и по профессиональным вопросам, и по взаимоотношениям в коллективе, можно прийти с семейными сложностями или личностными затруднениями любого плана. Полная конфиденциальность и вопроса и самого факта обращения гарантируется;

11) *самообучающаяся организация.* Любой сотрудник компании может предложить свои идеи на корпоративном портале и работать над их воплощением в проектной группе, что дает возможность при успешной реализации проекта продвинуться по карьерной лестнице и получить солидную денежную премию.

Кейс-задача 2

Численность трудоспособного населения области на начало года составляет 2,7 млн. чел.; работающих лиц пенсионного возраста и подростков до 16 лет – 30 тыс. чел. На протяжении года в составе трудоспособного населения произошли изменения: перешло в трудоспособный возраст – 456 тыс. чел.; прибыло из других областей – 43 тыс. чел.; привлечено для работы 45 тыс. чел. пенсионного возраста; перешло в пенсионный возраст, на инвалидность и умерло – 1,8 тыс. чел. трудоспособного возраста; 6 тыс. пенсионеров прекратили работать; выбыло в прочие регионы 78 тыс. чел. трудоспособного возраста.

Определить численность трудовых ресурсов на начало и конец года; общий, естественный и механический прирост трудовых ресурсов; коэффициенты естественного прироста, механического прироста, общего прироста трудовых ресурсов.

Кейс-задача 3

Имеются следующие данные:

На начало года, тыс. чел.:

численность трудоспособного населения в трудоспособном возрасте.....900

численность работающих лиц за пределами трудоспособного возраста.....28

В течение года:

вступило в трудоспособный возраст трудоспособного населения.....30

вовлечено для работы в отраслях экономики население пенсионного
возраста.....10

прибыло из других отраслей трудоспособного населения в трудоспособном
возрасте.....25

выбыло из состава трудовых ресурсов (в связи с переходом в пенсионный возраст, по инвалидности и
т.д.).....18

выбыло из состава трудовых ресурсов подростков.....4

выбыло трудоспособного населения в трудоспособном возрасте в другие
области.....13

Определите:

- 1) численность трудовых ресурсов на начало года;
- 2) численность трудоспособного населения в трудоспособном возрасте на конец года;
- 3) численность работающих лиц, находящихся за пределами трудоспособного возраста на конец года;
- 4) численность трудовых ресурсов на конец года;
- 5) среднегодовую численность трудовых ресурсов;
- 6) коэффициент естественного прироста;
- 7) коэффициент механического прироста;

8) коэффициент общего прироста трудовых ресурсов.

3.2 Перечень вопросов при собеседовании (устном опросе)

Раздел 1 Методологические основы современной экономики и социологии труда

- 1 Теоретические основы дисциплины «Экономика и социология труда»
 1. Назовите объект и предмет экономики и социологии труда.
 2. Перечислите задачи дисциплины.
 3. Объясните взаимосвязь экономики и социологии труда с другими дисциплинами.
 4. Охарактеризуйте этапы развития западной экономической социологии.
 5. Охарактеризуйте национальные социологические школы.
 6. Дайте определение категории «труд».
- 2 Труд как социально-экономическая категория
 1. Охарактеризуйте трудовые концепции.
 2. Классифицируйте виды труда.
 3. Элементы процесса труда?
 4. Каковы особенности процесса труда рабочих и управленческого персонала
- 3 Трудовой потенциал и трудовые ресурсы общества
 1. Дайте определение категории «трудовой потенциал».
 2. Охарактеризуйте количественные и качественные характеристики.
 3. Охарактеризуйте, границы, состав и источники пополнения трудовых ресурсов страны.
 4. В чем заключается необходимость непрерывного образования?
 5. Дайте определение категории «занятость населения».
 6. Чем отличается экономически активное население от экономически неактивного?
 7. Какие показатели и методы измерения состояния безработицы существуют.
 8. Опишите механизм действия рынка труда.

Раздел 2 Экономические и социальные составляющие трудового процесса

- 4 Экономическое содержание труда
 1. Раскройте содержание труда и трудовых отношений
 2. Экономическое содержание труда
- 5 Организация труда, ее нормирование и проектирование
 1. Значение, сущность и содержание организации труда.
 2. Значение нормирования в системе организации труда.
- 6 Трудовые показатели: анализ и планирование
 1. Критерии и показатели, определяющие эффективность научной организации труда?
 2. Нормы труда, разрабатываемые на предприятиях и фирмах.
 3. Классификация затрат рабочего времени при обследовании норм труда?
 4. Сущность производительности труда.
 5. В чем заключается повышение производительности и эффективности труда?
 6. Какие показатели измерения производительности труда существуют?
 7. Классификация показателей трудоемкости в зависимости от состава затрат труда.
 8. Каковы факторы и резервы, обеспечивающие рост производительности труда в экономике рыночного типа?
- 7 Организация оплаты труда
 1. Формы и системы оплаты труда
 2. Состав ФЗП, ФОТ
- 8 Социология трудовой организации и профессии
 1. Сущность и содержание трудовой организации и профессии
 2. Значение трудовой организации и профессии

- 9 Социологические исследования трудовой деятельности
1. Методы проведения социологических исследований трудовой деятельности
 2. Информационная основа социологических исследований трудовой деятельности

3.3 Типовые тестовые задания

Тестирование проводится по окончании и в течение семестра по завершению изучения дисциплины и раздела (контроль/проверка остаточных знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности). Компьютерное тестирование обучающихся по разделам и дисциплине используется при проведении текущего контроля знаний обучающихся. Результаты тестирования могут быть использованы при проведении промежуточной аттестации.

Тесты формируются из фонда тестовых заданий по дисциплине.

Тест (педагогический тест) – это система заданий – тестовых заданий возрастающей трудности, специфической формы, позволяющая эффективно измерить уровень знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности обучающихся.

Тестовое задание (ТЗ) – варьирующаяся по элементам содержания и по трудности единица контрольного материала, минимальная составляющая единица сложного (составного) педагогического теста, по которой испытуемый в ходе выполнения теста совершает отдельное действие.

Фонд тестовых заданий (ФТЗ) по дисциплине – это совокупность систематизированных диагностических заданий – тестовых заданий (ТЗ), разработанных по всем тематическим разделам (дидактическим единицам) дисциплины (прошедших апробацию, экспертизу, регистрацию и имеющих известные характеристики) специфической формы, позволяющей автоматизировать процедуру контроля.

Типы тестовых заданий:

ЗТЗ – тестовое задание закрытого типа (ТЗ с выбором единственного ответа, ТЗ с множественным выбором нескольких ответов, ТЗ с установлением соответствия между определенными элементами, действиями, событиями, процессами и т.д., ТЗ с установлением правильной последовательности);

ОТЗ – тестовое задание открытого типа (с конструируемым ответом: ТЗ с кратким регламентируемым ответом (ТЗ дополнения); ТЗ свободного изложения (с развернутым ответом в произвольной форме); числовой вопрос).

Структура тестовых материалов по дисциплине «Экономика и социология труда»

Компетенция	Тема в соответствии с РПД	Содержательный элемент	Характеристика содержательного элемента	Количество тестовых заданий, типы ТЗ
ОК-3: способностью использовать основы экономических знаний в различных сферах деятельности ОПК-4: владением навыками работы с внешними организациями (Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации, Пенсионным	1. Теоретические основы дисциплины «Экономика и социология труда»	Предмет экономики и социологии труда	Знание	3 – ОТЗ 3 – ЗТЗ
		Метод экономики и социология труда	Умение	3 – ОТЗ 3 – ЗТЗ
		Задачи экономики и социология труда	Действие	3 – ОТЗ 3 – ЗТЗ
	2. Труд как социально-экономическая категория	Содержание понятия	Знание	3 – ОТЗ 3 – ЗТЗ
		Значение труда	Умение	3 – ОТЗ 3 – ЗТЗ
		Роль трудовой деятельности в жизни общества	Действие	3 – ОТЗ 3 – ЗТЗ
	3. Трудовой потенциал и трудовые ресурсы общества	Основные понятия	Знание	3 – ОТЗ 3 – ЗТЗ
		Трудовой потенциал	Умение	3 – ОТЗ 3 – ЗТЗ
		Трудовые ресурсы	Действие	3 – ОТЗ

фондом Российской Федерации, Фондом социального страхования Российской Федерации, Федеральным фондом обязательного медицинского страхования, Федеральной службой по труду и занятости, кадровыми агентствами, службами занятости населения) ОПК-6: владением культурой мышления, способностью к восприятию, обобщению и экономическому анализу ПК-14: владением навыками анализа экономических показателей деятельности организации и показателей по труду (в том числе производительности труда), а также навыками разработки и экономического обоснования мероприятий по их улучшению и умением применять их на практике		общества		3 – ЗТЗ
	4. Экономическое содержание труда	Основные понятия	Знание	3 – ОТЗ 3 – ЗТЗ
		Виды труда	Умение	3 – ОТЗ 3 – ЗТЗ
		Характер труда	Действие	3 – ОТЗ 3 – ЗТЗ
	5. Организация труда, ее нормирование и проектирование	Основные понятия	Знание	3 – ОТЗ 3 – ЗТЗ
		Организация труда	Умение	3 – ОТЗ 3 – ЗТЗ
		Нормирование труда	Действие	3 – ОТЗ 3 – ЗТЗ
	6. Трудовые показатели: анализ и планирование	Система трудовых показателей	Знание	3 – ОТЗ 3 – ЗТЗ
		Анализ трудовых показателей	Умение	3 – ОТЗ 3 – ЗТЗ
		Планирование трудовых показателей	Действие	3 – ОТЗ 3 – ЗТЗ
	7. Организация оплаты труда	Основные понятия	Знание	3 – ОТЗ 3 – ЗТЗ
		Система организации труда	Умение	3 – ОТЗ 3 – ЗТЗ
		Анализ уровня организации труда	Действие	3 – ОТЗ 3 – ЗТЗ
	8. Социология трудовой организации и профессии	Основные понятия	Знание	3 – ОТЗ 3 – ЗТЗ
		Социология трудовой организации	Умение	3 – ОТЗ 3 – ЗТЗ
Социология профессии		Действие	3 – ОТЗ 3 – ЗТЗ	
9. Социологические исследования трудовой деятельности	Методы проведения социологических исследований трудовой деятельности	Знание	3 – ОТЗ 3 – ЗТЗ	
	Информационная основа социологических исследований трудовой деятельности	Умение	3 – ОТЗ 3 – ЗТЗ	
	Технология проведения социологических исследований трудовой деятельности	Действие	2 – ОТЗ 2 – ЗТЗ	
			Итого	80 – ОТЗ 80 – ЗТЗ

Полный комплект ФТЗ хранится в электронной информационно-образовательной среде КриЖТ ИрГУПС и обучающийся имеет возможность ознакомиться с демонстрационным вариантом ФТЗ.

Ниже приведен образец типового варианта итогового теста, предусмотренного рабочей программой дисциплины

*Образец типового варианта итогового теста,
предусмотренного рабочей программой дисциплины*

Норма времени – 45 мин.

Дополнительное требование – наличие калькулятора.

1 Экономические отношения, возникающие в обществе, регионах и на конкретных предприятиях в процессе использования труда – это:

- а) предмет изучения социологии труда;
- б) предмет изучения экономики труда;
- в) предмет изучения экономики и социологии труда.

2 Социальные отношения и социальные процессы в сфере труда – это:

- а) предмет изучения социологии труда;
- б) предмет изучения экономики труда;
- в) предмет изучения экономики и социологии труда.

3 Социальные отношения и социальные процессы в сфере труда – это:

- а) предмет изучения экономики и социологии труда;
- б) предмет изучения экономики труда;
- в) предмет изучения социологии труда.

4 Изучение трудового потенциала общества, путей его формирования и рационального использования – это:

- а) предмет изучения социологии труда;
- б) предмет изучения экономики труда;
- в) предмет изучения экономики и социологии труда.

5 Объектом изучения дисциплины «Экономика и социология труда» является:

- а) социальные процессы;
- б) рынок труда;
- в) труд.

6 Теоретической основой для выработки российской политики в сфере труда является:

- а) история;
- б) экономика;
- в) экономическая теория.

7 Наиболее объективный научный метод познания развития общественного труда:

- а) статистический;
- б) диалектический;
- в) экономический.

8 Авторы, в результате исследований которых сформировалась модель «экономического человека»:

- а) А. Файоль;
- б) А. Смит;
- в) Д. Рикардо;
- г) П. Лоренс.

9 «Человек – индивид, стремящийся к получению богатства и способный эффективно оценивать оптимальность путей достижения данного богатства»:

- а) А. Файоль;
- б) А. Смит;
- в) Дж. Миль

10 Дополните. Средняя заработная плата работающих в отчетном периоде по сравнению с базисным ..., если численность работающих уменьшилась на 25%, фонд заработной платы уменьшился на 10%

11 Дополните. Коэффициент использования продолжительности рабочего дня равен _____ % (точность до целых), если

отработано человеко-дней	120
отработано человеко-часов	900
установленная продолжительность рабочего дня	7,8

12 Дополните. Средняя явочная численность работников за апрель = _____ чел. (с точностью до 1 чел.), если в апреле

–отработано	550 чел.-дн.
–неявок	176 чел.-дн.
–целодневных простоев	44 чел.-дн.
–предприятие работало	22 дня

13 Дополните. Трудоемкость единицы продукции снизится на _____% (точность до десятых), если выработка продукции в единицу времени увеличилась на 5,0%

14 Дополните. Средняя месячная производительность труда увеличится на _____% (точность до десятых), если индекс средней дневной производительности труда – 1,3, индекс средней фактической продолжительности рабочего месяца в днях – 0,95.

15 Дополните. Путем суммирования человеко-дней явок и неявок за работу за рассматриваемый период получают _____ фонд времени

16 Дополните. Наиболее универсальным методом измерения уровня производительности труда является _____ метод

17 Дополните. При бюджетировании рабочего времени используются _____ метод

18 Дополните. Реальные, но еще не использованные возможности сокращения затрат труда на единицу продукции – это _____ производительности труда

3.4 Перечень теоретических вопросов к зачету (для оценки знаний)

1. Предмет, цель и задачи дисциплины «Экономика и социология труда».
2. Социально-экономическая сущность труда. Элементы процесса труда.
3. Рынок труда: понятие, состояние, тенденции.
4. Трудовой потенциал общества: его структура, количественные и качественные характеристики.
5. Основные категории уровня и качества жизни населения.
6. Нормирование труда: сущность, обоснование норм труда.
7. Виды социальных пособий и их назначение.
8. Нормативно-правовое регулирование пособий и компенсаций в системе социального обеспечения.
9. Классификация видов труда. Основные группы классификационных факторов.
10. Основные составляющие рынка труда, его инфраструктура.
11. Понятие, границы, состав и источники пополнения трудовых ресурсов страны.
12. Занятость населения: виды, структура.
13. Показатели, характеризующие масштаб и уровень занятости.
14. Государственная политика в области занятости, ее цель, важнейшие направления
15. и методы. Закон РФ "О занятости населения в Российской Федерации".
16. Безработица в России: масштабы, виды и формы.
17. Сущность и содержание системы социальной защиты.
18. Сущность, формы и основные направления социального страхования.
19. Экономическая природа пенсионного обеспечения граждан.
20. Структура, функции и права государственной службы занятости.
21. Роль профсоюзов на рынке труда.
22. Рекрутинговые и кадровые агентства на рынке труда.

23. Социальное партнерство как тип социально-трудовых отношений.
24. Сущность, сфера и методы нормативно-правовой регламентации социально-трудовых отношений.
25. Производительность труда: сущность, значение.
26. Показатели уровня и динамики производительности труда и предъявляемые к ним требования.
27. Понятие «резервы роста производительности труда». Определение социальных резервов роста производительности труда.
28. Показатели трудоемкости продукции и ее измерение.
29. Определение прироста производительности труда по факторам за счет сокращения численности персонала.
30. Понятие о факторах и условиях, влияющих на производительность труда, их классификация.
31. Определение резервов экономии труда и рабочей силы.
32. Группы организационных и социальных резервов.
33. Прожиточный минимум, нормативные потребительные бюджеты и их роль в социальной политике.
34. Виды и структура доходов.
35. Классификация затрат рабочего времени.
36. Формы проявления труда: затраты человеческой энергии, взаимодействие работника со средствами производства, производственное взаимодействие работников друг с другом.
37. Нормы труда: понятие, функции, виды.
38. Методы исследования затрат рабочего времени: хронометраж, фотография рабочего времени, фотохронометраж.
39. Организация оплаты труда на предприятии: существующие формы оплаты труда, характеристика систем оплаты труда, планирование фонда оплаты труда.
40. Основные принципы заключения коллективного трудового договора
41. Основные принципы и системы организации учета труда на предприятии: понятие, виды, задачи оплаты труда на предприятии.
42. Экономико-правовые аспекты организации оплаты труда.

3.5 Перечень типовых практических заданий к зачету (для оценки навыков и (или) опыта деятельности)

Задание 1

Население трудоспособного возраста составляет 80 млн. чел., в том числе неработающие инвалиды 1 и 2 групп – 1,2 млн. чел., работающие подростки – 0,1 млн. чел., работающие пенсионеры – 4,5 млн. чел.

Определить численность трудовых ресурсов.

Задание 2

В базовом году среднесписочная численность работников на предприятии составляла 710 человек. В этом году общее количество уволенных с работы на предприятии равно 30 чел., в том числе по собственному желанию – 10 чел. На работу приняли 15 чел.

Рассчитать коэффициенты движения кадров на предприятии.

Задание 3

На предприятии за год принято 57 человек, уволено 33 человека, в т. ч. по собственному желанию 27 человек, за нарушение трудовой дисциплины – 3 человека. Среднесписочная численность работников за год 975 человек, а списочная их численность на начало года 937 человек. Определить:

- 1) Коэффициенты оборотов по приему и выбытию.
- 2) Коэффициент текучести кадров.
- 3) Число работников на конец года.

Задание 4

В цехе химического завода имеется 60 аппаратов для выработки минеральных удобрений. Каждый аппарат обслуживается звеном в составе трех человек. График работы – 2 смены по 6 часов. Каждый рабочий работает 225 дней в году.

Определить плановую численность рабочих.

Задание 5

В цехе имеется 250 единиц оборудования. В плановом году их количество увеличивается на 15%. Дежурный слесарь обслуживает 20 единиц. На плановый период норма обслуживания повышается на 10%. Завод работает в 2 смены. В плановом балансе рабочего времени невыходы рабочих по всем причинам составляют 12%.

Определить плановую численность дежурных слесарей.

Задание 6

Физический объем продукции увеличился на 15 %, а затраты рабочего времени на 5 %. Чему равен индекс производительности труда.

Задание 7

В предыдущем году было произведено продукции на сумму 215 млн. руб. В следующем году ее выпуск планируется увеличить на 5%. Численность работающих в предыдущем году составила 250 человек, в плановом году ее предусмотрено сократить на 30 чел.

Определить, какое повышение производительности труда запланировано на предприятии.

Задание 8

Предприятие с сезонным характером начало работать в апреле и закончило в августе. Среднесписочная численность работников составила в апреле 120 человек, в мае - 130 человек, в июне — августе — 150 человек.

Определите среднесписочную численность работников за год.

Задание 9

Цены на предметы длительного пользования (x) в отчетном периоде увеличилась на 57% по сравнению с базисным, а расходы на приобретение предметов длительного пользования (y) – на 50%.

Чему равен коэффициент эластичности потребления предметов длительного пользования в зависимости от цен на эти товары?

Задание 10

Стоимость фиксированного набора потребительских товаров и услуг в Красноярском крае в январе 2012 года 9729,32 руб., в декабре 2012 года – 10477,71 руб. Рассчитать индекс потребительских цен.

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

В таблице дано описание процедур проведения контрольно-оценочных мероприятий, соответствующих рабочей программе дисциплины, и процедур оценивания результатов обучения с помощью спланированных оценочных средств.

Наименование оценочного средства	Описания процедуры проведения контрольно-оценочного мероприятия и процедуры оценивания результатов обучения
Кейс-задача	Метод является универсальным – пригодным для применения как на лекциях, так и на практических занятиях. Достоинство метода состоит в том, что на его основе слушатели могут научиться выделять проблемы, обнаруживать в них противоречия, всесторонне анализировать их, находить оптимальные пути решения. Овладение всеми названными операциями приводит к формированию диалектического мышления, к развитию творческих способностей. Решение

	отдельных практических проблемных задач может использоваться как прием активизации познавательной деятельности в ходе лекций, семинарских занятий, самостоятельной работы слушателей, индивидуального собеседования. В ходе занятия обучающиеся сталкиваются с необходимостью самостоятельно решить ряд проблем научно-технического характера, с которыми они не сталкивались до занятия. Все это определяет поисковый характер занятия, заставляет его провести в тесном научном сотрудничестве преподавателя и обучающихся. В основе ситуации должно быть рассмотрение актуальной управленческой проблемы. Студент на основе теоретического обзора и анализа информации по выбранной проблеме, а также с использованием практического опыта разрабатывает кейс с учетом требований.
Собеседование	Комплект теоретических вопросов к зачету по разделам. На зачете обучающемуся задаются вопросы, для подготовки ответа на которые отводится время в пределах 15 минут. В процессе ответа обучающегося на вопросы и задания, преподаватель может задавать дополнительные вопросы.
Тест	Тестирования, предусмотренные рабочей программой дисциплины, проводятся во время практических занятий. Тестирование проводится с использованием компьютерных технологий. Варианты тестовых заданий формируются случайно из базы ТЗ. Во время выполнения заданий пользоваться учебниками, справочниками, конспектами лекций, тетрадями для практических занятий запрещено

Описание процедур проведения промежуточной аттестации в форме зачета и оценивания результатов обучения

Проведение промежуточной аттестации в форме зачета у студентов очной формы обучения позволяет сформировать среднюю оценку по дисциплине по результатам текущего контроля (при этом могут учитываться результаты рубежного и итогового тестирования по дисциплине), так как оценочные средства, используемые при текущем контроле, позволяют оценить знания, умения и владения навыками/опытом деятельности обучающихся при освоении дисциплины. Для чего преподаватель находит среднюю оценку уровня сформированности компетенций у обучающегося, как сумму всех полученных оценок, деленную на число этих оценок.

Шкала и критерии оценивания компетенций в результате изучения дисциплины при проведении промежуточной аттестации в форме зачета по результатам текущего контроля

Средняя оценка уровня сформированности компетенций по результатам текущего контроля	Оценка
Оценка не менее 3,0 и нет ни одной неудовлетворительной оценки по текущему контролю	«зачтено»
Оценка менее 3,0 или получена хотя бы одна неудовлетворительная оценка по текущему контролю	«не зачтено»

Если оценка уровня сформированности компетенций обучающегося не соответствует критериям получения зачета, то обучающийся сдает зачет. Зачет проводится в форме собеседования по перечню теоретических вопросов и типовых практических задач (не более двух теоретических и двух практических). Перечень теоретических вопросов и перечень типовых практических заданий разного уровня сложности обучающиеся получают в начале семестра через электронную информационно-образовательную среду КриЖТ ИрГУПС (личный кабинет обучающегося).

Зачет проводится в форме собеседования по перечню теоретических вопросов и практических заданий. На зачете для подготовки ответа на вопросы обучающемуся отводится время в пределах 15 минут. В процессе ответа обучающегося на вопросы и задания, преподаватель может задавать дополнительные вопросы.

Для организации и проведения промежуточной аттестации (в форме зачета) составляются 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:

- перечень теоретических вопросов к зачету для оценки знаний;
- перечень практических заданий для оценки навыков и(или) опыта деятельности.

Перечень теоретических вопросов зачету обучающиеся получают в начале семестра через электронную информационно-образовательную среду КриЖТ ИрГУПС (личный кабинет обучающегося).