ФЕДЕРАЛЬНОЕ АГЕНТСТВО ЖЕЛЕЗНОДОРОЖНОГО ТРАНСПОРТА

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Иркутский государственный университет путей сообщения»
(ФГБОУ ВО ИрГУПС)

УТВЕРЖДЕНА
приказом ректора
от «31 » мая 2019 г. №377-1

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	заочная
Нормативный срок обучения	5 лет
Кафедра-разработчик программы	Менеджмент

Общая трудоемкость в з.е. – 2
Часов по учебному плану – 72

Формы промежуточной аттестации по курсам:
зачет, 3

Распределение часов дисциплины по курсам

Курс	3	**Итого**
Вид занятий	Часов по учебному плану	**Часов по учебному плану**
Аудиторная контактная работа по видам учебных занятий	**8**	**8**
– лекции	4	**4**
– практические (семинарские)	4	**4**
Самостоятельная работа	**60**	**60**
Зачет	**4**	**4**
Итого	**72**	**72**

ИРКУТСК

Электронный документ выгружен из ЕИС ФГБОУ ВО ИрГУПС и соответствует оригиналу
Подписант ФГБОУ ВО ИрГУПС Трофимов Ю.А.
00a73c5b7b623a969ccad43a81ab346d50 с 08.12.2022 14:32 по 02.03.2024 14:32 GMT+03:00
Подпись соответствует файлу документа

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.
2	Формирование теоретических знаний и практических навыков относительно процессов повышения эффективности трудовой деятельности, основ системы мотивации и стимулирования персонала, процессов разработки и внедрения кадровой и управленческой документации.
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.

2 МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОПОП	
2.1 Требования к предварительной подготовке обучающегося	
Изучение дисциплины «Экономика и социология труда» основывается на знаниях студентов, полученных при изучении дисциплин:	
1	Б1.Б.25 «Экономическая теория»;
2	Б1.В.ДВ.15.01 «Информационные технологии в управлении персоналом»;
3	Б1.Б.06 «Математика»;
2.2 Дисциплины и практики, для которых изучение данной дисциплины необходимо как предшествующее	
Учебная дисциплина «Экономика и социология труда» помимо самостоятельного значения, является предшествующей для дисциплин:	
1	Б1.В.02 «Методы принятия управленческих решений»;
2	Б1.В.09 «Рынок труда»;
3	Б1.В.11 «Анализ трудовых показателей»;
4	Б1.В.13 «Проектирование в кадровом менеджменте»;
5	Б1.В.20 «Экономика управления персоналом»;
6	Б1.В.ДВ.14.01 «Комплексный управленческий анализ»;
7	Б2.В.04(Пд) «Производственная – преддипломная»;
8	Б3.Б.01 «Защита выпускной квалификационной работы, включая подготовку к процедуре защиты и процедуру защиты».

3 ПЕРЕЧЕНЬ ПЛАНИРУЕМЫХ РЕЗУЛЬТАТОВ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ, СООТНЕСЕННЫХ С ПЛАНИРУЕМЫМИ РЕЗУЛЬТАТАМИ ОСВОЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ	
ОК-3: способностью использовать основы экономических знаний в различных сферах деятельности	
Минимальный уровень освоения компетенции	
Знать	предмет экономики и социологии труда как науки, роль труда в развитии человека и общества, показатели и методы измерения состояния безработицы;
Уметь	объяснить отличия предмета экономики труда и социологии труда, сформулировать определение понятия «труд», сформулировать понятия «рынок труда», классифицировать трудовую деятельность по основным отличительным признакам, объяснить суть механизма действия рынка труда и эффекты дохода и замещения на рынке труда хорошо дополнительно: объяснить роль труда в развитии человека и общества, оценивать издержки безработицы;
Владеть	пониманием сущности предмета экономики труда и социологии труда, пониманием сущности концепции «труд», навыками критического анализа основных компонентов типологии политики государства на рынке труда.
Базовый уровень освоения компетенции	
Знать	предмет экономики и социологии труда как науки, отличительные признаки трудовой деятельности, основы механизма действия рынка труда и эффекты дохода и замещения на рынке труда, содержание управленческого труда;
Уметь	объяснить социально-экономическую сущность занятости, сущность и виды безработицы удовл. анализировать состояние и тенденции развития рынка труда с точки зрения обеспечения потребности организации в персонале;
Владеть	пониманием особенностей предметной области экономики и социологии труда, навыками классификации

	трудовой деятельности по основным отличительным признакам, экономические основы деятельности организаций.
Высокий уровень освоения компетенции	
Знать	основные понятия экономики и социологии труда, основные общенаучные и конкретные методы познания, основные направления исследований в сфере труда; социально-экономическую сущность занятости, сущность и виды безработицы; государственную систему управления трудовыми ресурсами;
Уметь	ориентироваться в социальных процессах в сфере труда, проведения исследований трудовых процессов, планирования производительности труда; объяснить суть механизма действия рынка труда; оценивать издержки безработицы;
Владеть	навыками проведения исследований трудовых процессов, планирования производительности труда; навыками анализа результатов оценок экономических издержек безработицы.

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	основы 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) по вопросам, относящимся к организации труда персонала;
Уметь	выявлять специфику взаимодействия 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) по вопросам, относящимся к организации труда персонала;
Владеть	готовностью к взаимодействиям с внешними организациями (Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации, 35 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) по вопросам, относящимся к организации труда персонала.
Базовый уровень освоения компетенции	
Знать	основные принципы взаимодействия 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) по вопросам, относящимся к организации труда персонала;
Уметь	работать с внешними организациями (Министерством труда и социальной за- щиты РФ, Пенсионным фондом РФ, Фондом социального страхования РФ, Федеральным фондом обязательного медицинского страхования, Федеральной службой по труду и занятости, кадровыми агентствами, службами занятости населения) по вопросам, относящимся к организации труда персонала;
Владеть	владеть навыками работы с внешними организациями (Министерством труда и социальной защиты РФ, Пенсионным фондом РФ, Фондом социального страхования РФ, Федеральным фондом обязательного медицинского страхования, Федеральной службой по труду и занятости, кадровыми агентствами, службами занятости населения) по вопросам, относящимся к организации труда персонала.
Высокий уровень освоения компетенции	
Знать	содержание работы с внешними организациями (Министерством труда и социальной защиты РФ, Пенсионным фондом РФ, Фондом социального страхования РФ, Федеральным фондом обязательного медицинского страхования, Федеральной службой по труду и занятости, кадровыми агентствами, службами занятости населения) по вопросам, относящимся к организации труда персонала;
Уметь	оформлять документы, необходимые для 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) по вопросам, относящимся к организации труда персонала;
Владеть	навыками взаимодействия с внешними организациями (Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации, 35 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) по вопросам, относящимся к организации труда персонала.

ОПК-6: владением культурой мышления, способностью к восприятию, обобщению и экономическому анализу информации, постановке цели и выбору путей ее достижения; способностью отстаивать свою точку зрения, не разрушая отношения
Минимальный уровень освоения компетенции

Знать	возможности применения различных экономических знаний к своей профессиональной деятельности; основы организационной культуры и правила организационного поведения;
Уметь	использовать экономическую информацию для достижения профессиональных целей; аргументировать свою мысль теоретическими определениями и приводить соответствующие факты;
Владеть	навыками философского мышления для выработки системного, целостного взгляда на проблемы общества; навыками получения профессиональной информации из различных типов источников, включая Интернет и зарубежную литературу; навыками работы в коллективе и соблюдения этических норм взаимоотношений в организации.
Базовый уровень освоения компетенции	
Знать	закономерности развития общества и мышления; основные понятия, методы и инструменты количественного и качественного анализа экономических процессов и явлений;
Уметь	диагностировать и анализировать социально-экономические проблемы и процессы, применять экономические методы исследования на микро и макроэкономическом уровнях;
Владеть	методами и приемами анализа экономических явлений и процессов с помощью стандартных теоретических и эконометрических моделей.
Высокий уровень освоения компетенции	
Знать	современные теории и концепции функционирования экономических субъектов; отличительные черты мировых рынков, виды, современные особенности и последствия осуществляемых на них операций;
Уметь	раскрывать абстрактные понятия на конкретных примерах из социальной и экономической жизни; использовать основные экономические законы в практической деятельности (решении задач);
Владеть	методикой и методологией проведения самостоятельных исследований; методами оценки последствий воздействия макроэкономической среды на функционирование организации.

ПК-14: владение 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	теоретическую основу экономических показателей деятельности организации, влияющих на уровень оплаты труда; методы оценки количества и качества труда;
Уметь	проводить анализ экономических показателей деятельности организации, влияющих на уровень оплаты труда;
Владеть	навыками анализа экономических показателей деятельности организации, влияющих на уровень оплаты труда.
Базовый уровень освоения компетенции	
Знать	теоретическую основу экономических показателей по труду и перечень мероприятий по их улучшению;
Уметь	проводить анализ экономических показателей по труду (в том числе, влияющих на уровень оплаты труда) и разрабатывать перечень мероприятий по их улучшению;
Владеть	навыками анализа экономических показателей по труду (в том числе, влияющих на уровень оплаты труда) и разработки перечня мероприятий по их улучшению.
Высокий уровень освоения компетенции	
Знать	теоретическую основу экономических показателей по труду (в том числе производительности труда) и перечень экономически обоснованных мероприятий по их улучшению; методы планирования, учета и анализа расходования фонда оплаты труда;
Уметь	проводить анализ экономических показателей по труду (в том числе, влияющих на уровень оплаты труда) и разрабатывать перечень мероприятий по их улучшению; использовать методы расчета эффективности материального и нематериального стимулирования в организации;
Владеть	навыками анализа экономических показателей по труду (в том числе, влияющих на уровень оплаты труда), разработки мероприятий по их улучшению, владеть способностью применения их на практике.

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 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.;
	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/	Курс	Часы	Код компетенции	Учебная литература, ресурсы сети «Интернет»
	Раздел 1. Методологические основы современной экономики и социологии труда.				
1.1	1. Предмет, задачи и содержание дисциплины «Экономика и социология труда». Труд как основа жизнедеятельности человека. Социально-трудовые отношения в экономике рыночного типа. 2. Социальная организация. Социальное регулирование в трудовых коллективах. 3. Занятость населения. Формирование и регулирование рынка труда /Лек/	3	2	ОК-3 ОПК-4 ОПК-6	Л1.1, Л2.1, Л3.2, Л4.1, Э.1, Э.2
1.2	1. Предмет и методология курса «Экономика и социология туда». 2. Социальная защита населения в сфере занятости. Правовое регулирование занятости населения в РФ. /Пр/	3	2	ОК-3 ОПК-4 ОПК-6	Л1.2, Л2.2, Л3.2, Л4.2, Э.1, Э.2
1.3	Социально-трудовые отношения в экономике рыночного типа. Социальное регулирование в трудовых коллективах. /Ср/	3	4	ОК-3 ОПК-4 ОПК-6	Л1.2, Л2.2, Л3.2, Л4.3, Э.1, Э.2
	Раздел 2. Экономические и социальные составляющие трудового процесса.				
2.1	1. Организация, нормирование и условия труда. 2. Производительность и эффективность труда Организация оплаты труда. 3. Уровень жизни и формирование доходов населения. 4. Планирование, аудит и социологические исследования в сфере труда. /Лек/	3	2	ОК-3 ПК-14	Л1.1, Л2.1, Л3.2, Л4.1, Э.1, Э.2
2.2	1. Организация, нормирование и условия труда. 2. Организация оплаты труда различных 3. 3. Уровень жизни и формирование доходов населения категорий персонала /Пр/	3	2	ОК-3 ПК-14	Л1.2, Л2.2, Л3.2, Л4.2, Э.1, Э.2
2.3	Организация премирования персонала. Нормирование труда. Производительность и эффективность труд. Кадровый консалтинг и аудит /Ср/	3	30	ОК-3 ПК-14	Л1.2, Л2.2, Л3.2, Л4.3, Э.1, Э.2
2.4	Зачет	3	4	ОК-3 ОПК-4 ОПК-6 ПК-14	Л1.1, Л1.2, Л2.1, Л2.2, Л3.1, Л3.2, Л4.1, Л4.2, Л4.3, Э.1, Э.2

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 № П.312000.06.7.188-2017.

Фонд оценочных средств для проведения текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации по данной дисциплине оформляется в виде приложения № 1 к рабочей программе дисциплины и размещаются 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	Издательство, год издания	Кол-во экз. в библиотеке/ 100% онлайн
Л1.1	Тощенко, Ж.Т.	Социология труда : учебник : http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=436864	М. : Юнити-Дана , 2015	30/100%-онлайн
Л1.2	Кучмаева О.В. , Золотарева О.А. , Егорова Е.А.	Экономика и социология труда : учебное пособие : http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=90401	М. : Евразийский открытый институт, 2010	100%-онлайн

6.1.2 Дополнительная литература

	Авторы, составители	Заглавие	Издательство, год издания	Кол-во экз. в библиотеке/ 100% онлайн
Л2.1	Козел И.В.	Организация, нормирование и оплата труда : учебное пособие. http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=438711	Ставрополь : Ставропольский государственный аграрный университет, 2015	100%-онлайн
Л2.2	Оксинойд К.Э.	Социология труда: учеб. пособие	М.: ИНФРА-М, 2014	30

6.1.3 Методические разработки

	Авторы, составители	Заглавие	Издательство, год издания/ Личный кабинет обучающегося	Кол-во экз. в библиотеке/ 100% онлайн
Л3.1	Черных А.Б., Заиграева М.А.	Менеджмент в социально-трудовой сфере. Социометрия как метод сбора первичной информации: метод. пособие по дисциплинам "Мониторинг социально-трудовой сферы", "Управление персоналом", "Мотивация и стимулирование трудовой деятельности"	Иркутск: ИрГУПС, 2014	89
КЛ3.2	Козина, Е.С.	Экономика и социология труда : методические указания : http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=141470	М. : Директ-Медиа, 2013	100%-онлайн

6.1.4 Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине

	Авторы, составители	Заглавие	Издательство, год издания/ Личный кабинет обучающегося	Кол-во экз. в библиотеке/ 100% онлайн
Л4.1	Зайковская А.А.	Учебно-методические материалы практических занятий	Личный кабинет обучающегося	100% онлайн
Л4.2	Зайковская А.А.	Учебно-методические материалы практических занятий	Личный кабинет обучающегося	100% онлайн
Л4.3	Зайковская А.А.	Учебно-методические материалы для самостоятельной работы студента	Личный кабинет обучающегося	100% онлайн

6.2 Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»

Э1	Фед.портал Российское образование	http://window.edu.ru/
Э2	Журнал «Маркетолог» http://www.marketolog.ru/экономический журнал	http://www.marketolog.ru/

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	ОС Microsoft Windows XP Professional, количество – 227, лицензия № 44718499; ОС Microsoft Windows 7 Professional, количество – 100, лицензия № 49379844
6.3.1.2	Офисный пакет Microsoft Office 2010, количество – 155, Лицензия № 48288083; Libre Office v. 5.2, свободно распространяемое ПО, https://ru.libreoffice.org
6.3.2 Перечень специализированного программного обеспечения	
6.3.2.1	Не предусмотрено
6.3.3 Перечень информационных справочных систем	
6.3.1.1	Консультант Плюс http://www.consultant.ru
6.3.1.2	Консультант + РИЦ № 166 регистрационный номер: 157983, 62850. 01.01.2016

7 ОПИСАНИЕ МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЙ БАЗЫ, НЕОБХОДИМОЙ ДЛЯ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА ПО ДИСЦИПЛИНЕ	
1	Корпуса А, Б, В, Г, Д, Е ИрГУПС находятся по адресу г. Иркутск, ул. Чернышевского, д. 15; корпус Л – по адресу г. Иркутск, ул. Лермонтова, д.80.
2	Учебные аудитории для проведения занятий лекционного типа, занятий семинарского типа, 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. Помещение для хранения и профилактического обслуживания учебного оборудования – каб. 5 (по адресу г. Иркутск, ул. Чернышевского, д. 4).
3	Помещения для самостоятельной работы обучающихся оснащены компьютерной техникой, подключенной к информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», и обеспечены доступом в электронную информационно-образовательную среду ИрГУПС. Помещения для самостоятельной работы обучающихся: – читальные залы; – учебные залы вычислительной техники А-401, А-509, А-513, А-516, Д-501, Д-503, Д-505, Д-507.

8 МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ	
Вид учебной деятельности	Организация учебной деятельности обучающегося
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 удается разобраться в материале, то необходимо сформулировать вопрос и задать преподавателю на консультации, на практическом занятии. Уделить внимание следующим понятиям (перечисление понятий) и др.
Реферат	Реферат – краткое письменное изложение материала по определенной теме, выполняется; цель – привить обучающимся навыков самостоятельного поиска и анализа информации, формирования умения подбора и изучения литературных источников, используя при этом дополнительную научную, методическую и периодическую литературу. Реферат – это самостоятельная учебно-исследовательская работа обучающегося, где автор раскрывает суть исследуемой проблемы, приводит различные точки зрения, а также собственные взгляды на нее. Содержание материала должно быть логичным, изложение материала носит проблемно-поисковый характер. Ознакомиться со структурой и оформление реферата (Положение «Требования к оформлению текстовой и графической документации. Нормоконтроль» № П.420700.05.4.092-2012 в последней редакции).
Деловая и/или ролевая игра	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. Может быть использовано для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности обучающихся
Кейс-задача	Проблемное задание, в котором обучающемуся предлагают осмыслить реальную профессионально-

(ситуационная задача)	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)
Дискуссия	Оценочные средства, позволяющие включить обучающихся в процесс обсуждения спорного вопроса, проблемы и оценить их умение аргументировать собственную точку зрения. Может быть использовано для оценки знаний и умений обучающихся
Разноуровневые задачи и задания	Различают задачи и задания: – репродуктивного уровня, позволяющие оценивать и диагностировать знание фактического материала (базовые понятия, алгоритмы, факты) и умение правильно использовать специальные термины и понятия, узнавание объектов изучения в рамках определенного раздела дисциплины; может быть использовано для оценки знаний и умений обучающихся; Комплект– реконструктивного уровня, позволяющие оценивать и диагностировать умения синтезировать, анализировать, обобщать фактический и теоретический материал с формулированием конкретных выводов, установлением причинно-следственных связей; может быть использовано для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности обучающихся; – творческого уровня, позволяющие оценивать и диагностировать умения, интегрировать знания различных областей, аргументировать собственную точку зрения; может быть использовано для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности обучающихся
Комплекс учебно-методических материалов по всем видам учебной деятельности, предусмотренным рабочей программой дисциплины размещен в электронной информационно-образовательной среде ИрГУПС, доступной обучающемуся через его личный кабинет.	

Приложение Б

Приложение 1 к рабочей программе по дисциплине
Б1.Б.20 «Экономика и социология труда» (заочная форма)

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 (модуль) «Экономика и социология труда» участвует в формировании компетенции:

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

ОПК-4: владение 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: владение культурой мышления, способностью к восприятию, обобщению и экономическому анализу информации, постановке цели и выбору путей ее достижения; способностью отстаивать свою точку зрения, не разрушая отношения

ПК-14: владение 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

Код компе-тенции	Наименование компетенции	Индекс и наименование дисциплин, практик, участвующих в формировании компетенции	Семестр изучения дисциплины	Этапы формирования компетенции
ОК-3	способность использовать основы экономических знаний в различных сферах деятельности	Б1.Б.07 Статистика	3,4	1
		Б1.Б.14 Социально-экономическая география	2	1
		Б1.Б.20 «Экономика и социология труда»	4	2
		Б1.Б.25 Экономическая теория	1,2	2
		Б1.В.01 Основы финансового менеджмента	3	2
		Б1.В.08 Управление проектами с основами предпринимательства	5,6	3
		Б1.В.18 Управленческий учёт и учёт персонала	7	3
		Б1.В.ДВ.03.01 Экономика организации	6	3
		Б1.В.ДВ.03.02 Экономика фирмы	6	3
		Б1.В.ДВ.14.01 Комплексный управленческий анализ	8	4

		Б1.В.ДВ.14.02 Анализ комплексных управленческих ситуаций	8	4
		Б2.В.04(Пд) Производственная - преддипломная	8	4
		Б3.Б.01 Защита выпускной квалификационной работы, включая подготовку к процедуре защиты и процедуру защиты	8	4
ОПК-4	владение 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)	Б1.В.04 Управление социальным развитием персонала	5	1
		Б1.Б.20 «Экономика и социология труда»	4	3
		Б1.В.06 Стратегический менеджмент	5	1
		Б1.В.09 Рынок труда	5	4
		Б1.В.12 Расчёты социальных льгот и компенсаций	7	3
		Б1.В.ДВ.13.01 Основы социального страхования	3	3
		Б1.В.ДВ.13.02 Социальная политика организации	3	2
ОПК-6	владение культурой мышления, способностью к восприятию, обобщению и экономическому анализу информации, постановке цели и выбору путей ее достижения; способностью отстаивать свою	Б1.Б.06 Математика	1,2	1
		Б1.Б.20 «Экономика и социология труда»	4	2
		Б1.В.02 Методы принятия управленческих решений	3	2
		Б1.В.08 Управление проектами с основами предпринимательства	5,6	3
		Б1.В.13 Проектирование в кадровом менеджменте	7,8	3

	точку зрения, не разрушая отношения	Б1.В.ДВ.06.01 Исследование систем управления	5	3
		Б1.В.ДВ.06.02 Системный анализ в менеджменте	5	3
		Б1.В.ДВ.09.01 Социология и психология управления	3	2
		Б1.В.ДВ.09.02 Социопсихологический менеджмент	3	2
		Б3.Б.01 Защита выпускной квалификационной работы, включая подготовку к процедуре защиты и процедуру защиты	8	4
ПК-14	владение 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	Б1.Б.20 «Экономика и социология труда»	4	2
		Б1.В.01 Основы финансового менеджмента	4	1
		Б1.В.02 Методы принятия управленческих решений	7	3
		Б1.В.09 Рынок труда	5	2
		Б1.В.11 Анализ трудовых показателей	8	4
		Б1.В.13 Проектирование в кадровом менеджменте	7,8	4
		Б1.В.20 Экономика управления персоналом	8	4
		Б1.В.ДВ.03.01 Экономика организации	6	3
		Б1.В.ДВ.03.02 Экономика фирмы	6	3
		Б1.В.ДВ.14.01 Комплексный управленческий анализ	8	4
		Б1.В.ДВ.14.02 Анализ комплексных управленческих ситуаций	8	4
		Б2.В.04(Пд) Производственная - преддипломная	8	4

		Б3.Б.01 Защита выпускной квалификационной работы, включая подготовку к процедуре защиты и процедуру защиты	8	4

Таблица соответствия уровней освоения компетенций ПК-8, ПК-12, ПК-14 планируемым результатам обучения

Код компетенции	Наименование компетенции	Наименования разделов/ тем дисциплины	Уровни освоения компетенций	Планируемые результаты обучения (показатели достижения заданного уровня освоения компетенций)
ОК-3	способность использовать основы экономических знаний в различных сферах деятельности	Раздел 1 Методологические основы современной экономики и социологии труда. Раздел 2 Экономические и социальные составляющие трудового процесса Раздел 3 Планирование, аудит и социологические исследования в сфере труда.	Минимальный уровень освоения	Знать: предмет экономики и социологии труда как науки, роль труда в развитии человека и общества, показатели и методы измерения состояния безработицы;
				Уметь: объяснить отличия предмета экономики труда и социологии труда, сформулировать определение понятия «труд», сформулировать понятия «рынок труда», классифицировать трудовую деятельность по основным отличительным признакам, объяснить суть механизма действия рынка труда и эффекты дохода и замещения на рынке труда хорошо дополнительно: объяснить роль труда в развитии человека и общества, оценивать издержки безработицы;
				Владеть: пониманием сущности предмета экономики труда и социологии труда, пониманием сущности концепции «труд», навыками критического анализа основных

				компонентов типологии политики государства на рынке труда.
			Базовый уровень освоения	Знать: предмет экономики и социологии труда как науки, отличительные признаки трудовой деятельности, основы механизма действия рынка труда и эффекты дохода и замещения на рынке труда, содержание управленческого труда;
				Уметь: объяснить социально-экономическую сущность занятости, сущность и виды безработицы удовл. анализировать состояние и тенденции развития рынка труда с точки зрения обеспечения потребности организации в персонале;
				Владеть: пониманием особенностей предметной области экономики и социологии труда, навыками классификации трудовой деятельности по основным отличительным признакам, экономические основы деятельности организаций.
			Высокий уровень освоения	Знать: основные понятия экономики и социологии труда, основные общенаучные и конкретные методы познания, основные направления исследований в сфере труда; социально-экономическую сущность занятости, сущность и виды

				безработицы; государственную систему управления трудовыми ресурсами;
				Уметь: ориентироваться в социальных процессах в сфере труда, проведения исследований трудовых процессов, планирования производительности труда; объяснить суть механизма действия рынка труда; оценивать издержки безработицы;
				Владеть: навыками проведения исследований трудовых процессов, планирования производительности труда; навыками анализа результатов оценок экономических издержек безработицы.
ОПК-4	владение 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.	Минимальный уровень освоения	Знать: основы 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) по вопросам, относящимся к организации труда персонала;
				Уметь: выявлять специфику взаимодействия 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) по вопросам, относящимся к организации труда персонала;
				Владеть: готовностью к взаимодействиям с внешними организациями (Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации, 35 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) по вопросам, относящимся к организации труда персонала.
			Базовый уровень освоения	Знать: основные принципы взаимодействия 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) по вопросам, относящимся к организации труда персонала;
				Уметь: работать с внешними организациями (Министерством труда и социальной за- щиты РФ, Пенсионным фондом РФ, Фондом социального страхования РФ, Федеральным фондом обязательного медицинского страхования, Федеральной службой по труду и занятости, кадровыми агентствами, службами занятости населения) по вопросам, относящимся к организации труда персонала;
				Владеть: навыками работы с внешними организациями (Министерством труда и социальной защиты РФ, Пенсионным фондом РФ, Фондом социального страхования РФ, Федеральным фондом обязательного медицинского страхования, Федеральной службой по труду и занятости, кадровыми агентствами, службами

				занятости населения) по вопросам, относящимся к организации труда персонала.
			Высокий уровень освоения	Знать: содержание работы с внешними организациями (Министерством труда и социальной защиты РФ, Пенсионным фондом РФ, Фондом социального страхования РФ, Федеральным фондом обязательного медицинского страхования, Федеральной службой по труду и занятости, кадровыми агентствами, службами занятости населения) по вопросам, относящимся к организации труда персонала;
				Уметь: оформлять документы, необходимые для 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) по вопросам, относящимся к организации труда персонала;
				Владеть: навыками взаимодействия с внешними

				организациями (Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации, 35 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) по вопросам, относящимся к организации труда персонала.
ОПК-6	владение культурой мышления, способностью к восприятию, обобщению и экономическому анализу информации, постановке цели и выбору путей ее достижения; способностью отстаивать свою точку зрения, не разрушая отношения	Раздел 1 Методологические основы современной экономики и социологии труда. Раздел 2 Экономические и социальные составляющие трудового процесса Раздел 3 Планирование, аудит и социологические исследования в сфере труда	Минимальный уровень освоения	возможности применения различных экономических знаний к своей профессиональной деятельности; основы организационной культуры и правила организационного поведения;
				использовать экономическую информацию для достижения профессиональных целей; аргументировать свою мысль теоретическими определениями и приводить соответствующие факты;
				навыками философского мышления для выработки системного, целостного взгляда на проблемы общества; навыками получения профессиональной информации из различных типов источников, включая

				Интернет и зарубежную литературу; навыками работы в коллективе и соблюдения этических норм взаимоотношений в организации.
			Базовый уровень освоения	закономерности развития общества и мышления; основные понятия, методы и инструменты количественного и качественного анализа экономических процессов и явлений;
				диагностировать и анализировать социально-экономические проблемы и процессы, применять экономические методы исследования на микро и макроэкономическом уровнях;
				методами и приемами анализа экономических явлений и процессов с помощью стандартных теоретических и эконометрических моделей.
			Высокий уровень освоения	современные теории и концепции функционирования экономических субъектов; отличительные черты мировых рынков, виды, современные особенности и последствия осуществляемых на них операций;
				раскрывать абстрактные понятия на конкретных примерах из социальной и экономической жизни; использовать основные экономические законы в практической деятельности (решении задач);
				методикой и

				методологией проведения самостоятельных исследований; методами оценки последствий воздействия макроэкономической среды на функционирование организации.
ПК-14	владение 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 Раздел 3 Планирование, аудит и социологические исследования в сфере труда	Минимальный уровень освоения	Знать: теоретическую основу экономических показателей деятельности организации, влияющих на уровень оплаты труда; методы оценки количества и качества труда
				Уметь: проводить анализ экономических показателей деятельности организации, влияющих на уровень оплаты труда
				Владеть: навыками анализа экономических показателей деятельности организации, влияющих на уровень оплаты труда
			Базовый уровень освоения	Знать: теоретическую основу экономических показателей по труду и перечень мероприятий по их улучшению
				Уметь: проводить анализ экономических показателей по труду (в том числе, влияющих на уровень оплаты труда) и разрабатывать перечень мероприятий по их улучшению
				Владеть: навыками анализа экономических показателей по труду (в том числе, влияющих на уровень оплаты труда) и разработки перечня мероприятий по их улучшению

			Высокий уровень освоения	Знать: теоретическую основу экономических показателей по труду (в том числе производительности труда) и перечень экономически обоснованных мероприятий по их улучшению; методы планирования, учета и анализа расходования фонда оплаты труда
				Уметь: проводить анализ экономических показателей по труду (в том числе, влияющих на уровень оплаты труда) и разрабатывать перечень мероприятий по их улучшению; использовать методы расчета эффективности материального и нематериального стимулирования в организации
				Владеть: навыками анализа экономических показателей по труду (в том числе, влияющих на уровень оплаты труда), разработки мероприятий по их улучшению, владеть способностью применения их на практике

Программа контрольно-оценочных мероприятий
за период изучения дисциплины

№	неделя	Наименование контрольно-оценочного мероприятия	Объект контроля (понятия, тема/раздел дисциплины, компетенция, и т.д.)		Наименование оценочного средства (форма проведения)
1	1-2	Текущий контроль	Тема 1. Предмет и методология курса «Экономика и социология туда. Социальная защита населения в сфере занятости. Правовое регулирование занятости населения в РФ»	ОК-3, ОПК-4, ОПК-6,	Собеседование (устно), конспект (письменно), контрольная работа (письменно), тест (письменно)
2	3-4	Текущий контроль	Тема 2.	ОК-3,	Собеседование

			1. Организация, нормирование и условия труда. 2. Организация оплаты труда категорий персонала. 3. Уровень жизни и формирование доходов населения	ОПК-4,	(устно), конспект (письменно), контрольная работа (письменно), тест (письменно)
10	17-18	Промежуточная аттестация – зачет	Итоговое контрольное (зачетное) занятие по разделам: Раздел 1 Методологические основы современной экономики и социологии труда. Раздел 2 Экономические и социальные составляющие трудового процесса	ОК-3, ОПК-4, ОПК-6, ПК-14	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 заносятся 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 представлен в нижеследующей таблице

№	Наименование оценочного средства	Краткая характеристика оценочного средства	Представление оценочного средства в ФОС
Текущий контроль успеваемости			
2	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
6	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	Фонд тестовых заданий
2	Контрольная	Средство проверки умений применять полученные	Комплекты

	работа (КР)	знания для решения задач определенного типа по теме или разделу. Может быть использовано для оценки знаний и умений обучающихся	контрольных заданий по темам дисциплины (не менее двух вариантов)
Промежуточная аттестация			
7	Зачет (дифференцированный зачет)	Средство, позволяющее оценить знания, умения и владения обучающегося по дисциплине. Рекомендуется для оценки знаний, умений и владений навыками обучающихся	Перечень теоретических вопросов и практических заданий к зачету по разделам

Критерии и шкалы оценивания компетенций в результате изучения дисциплины при проведении <u>промежуточной аттестации в форме зачета</u> (в конце первого семестра), а также шкала для оценивания уровня освоения компетенций

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

Контрольная работа

Шкала оценивания	Критерии оценивания
«отлично»	Обучающийся полностью и правильно выполнил задание контрольной работы. Показал отличные знания и умения в рамках усвоенного учебного материала. Контрольная работа оформлена аккуратно и в соответствии с предъявляемыми требованиями
«хорошо»	Обучающийся выполнил задание контрольной работы с небольшими неточностями. Показал хорошие знания и умения в рамках усвоенного учебного материала. Есть недостатки в оформлении контрольной работы
«удовлетворительно»	Обучающийся выполнил задание контрольной работы с существенными неточностями. Показал удовлетворительные знания и умения в рамках усвоенного учебного материала. Качество оформления контрольной работы имеет недостаточный уровень
«неудовлетворительно»	Обучающийся не полностью выполнил задания контрольной работы, при этом проявил недостаточный уровень знаний и умений

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 Типовые контрольные задания для проведения контрольных работ

Образец типового варианта контрольной работы

Предел длительности контроля – в течение семестра.

Предлагаемое количество заданий – 5 письменных заданий.

1 Дать характеристику понятиям «Условия труда» и «Организация труда»

2 Описать факторы роста производительности труда, дать их классификацию.

3 Описать отличия минимального размера оплаты труда и прожиточного минимума.

4 Решить задачу:

Определить численность линейных специалистов в цехе, если норма управляемости для мастера – 35 человек, для старшего мастера- 140 человек, для начальника участка – 300 человек с учетом численности мастеров. Численность рабочих в цехе 586 человек.

5 Решить задачу

Среднесписочная численность трудящихся на предприятии 580 чел., в том числе (450+5*N) человек- рабочих. Рабочие основного состава составляют 60% от всех рабочих. Коэффициент списочного состава 1,76. Месячный объем производства составил 200000т. Определите месячную и среднесменную производительность труда для всех категорий работающих. N- номер студента по учебному журналу.

3.2 Перечень теоретических вопросов к зачету

Раздел 1 «Методологические основы современной экономики и социологии труда»

1.1 Предмет и содержание дисциплины «Экономика и социология труда».

1.2 Связь дисциплины «Экономика и социология труда» с естественными, техническими, экономическими науками.

1.3 Труд, понятие и его роль в общественном производстве.

1.4 Условия и организация труда, их характеристика.

1.5 Трудовые ресурсы, понятие. Социальная структура общества.

1.6 Содержание понятия «трудоспособное население». Общая и профессиональная трудоспособность населения.

1.7 Использование трудовых ресурсов, критерии оценки, факторы, влияющие на трудовые ресурсы в условиях рынка.

1.8 Трудовой потенциал, понятие и его характеристика

1.9 Занятость населения, понятие. Государственное регулирование занятости населения.

1.10 Безработица и ее понятие. Формы безработицы. Влияние безработицы на экономику.

1.11 Государственное регулирование трудовых ресурсов в условиях рынка, методы регулирования.

1.12 Рынок труда, понятие, структуры рынка труда.

1.13 Конкурентный рынок труда и рыночная цена рабочей силы.

1.14 Трудовые ресурсы предприятия и их характеристика.

1.15 Трудовой коллектив, понятие его роль и группы трудовых коллективов.

1.16 Функции трудового коллектива и их особенности в условиях рынка

1.17 Структура трудового коллектива и ее характеристика.

1.18. Организация трудовой деятельности на предприятии. Трудовые отношения.

Раздел 2 «Экономические и социальные составляющие трудового процесса»

2.1 Нормирование труда, понятие, сущность. Производственное разделение труда как объект нормирования.

2.2 Принципы нормирования и функции норм затрат труда.

2.3 Факторы, влияющие на величину затрат труда.

2.4 Нормы затрат труда и их классификация.

2.5. Норма времени и норма выработки, порядок расчета и их зависимость.

2.6 Методы установления норма затрат труда, их особенности.

2.7 Организация и условия труда как фактор роста производительности труда. Охрана труда.

2.8. Факторы роста производительности труда, их классификация.

2.9 Показатели, характеризующие уровень производительности труда на макро- и микроуровне.

2.10 Резервы роста производительности и эффективности труда и их влияние на конечные результаты деятельности предприятия.

2.11. Мотивация и оплата труда в условиях рыночного механизма. Функции оплаты труда.

2.12 Формы и системы оплаты труда, элементы тарифной системы.

2.13 Реальная и номинальная заработанная плата, их отличия.

2.14 Особенности оплаты труда работников бюджетной сферы. ЕТС работ и профессий ее назначение и совершенствование.

2.15 Прогрессивные формы оплаты труда и опыт их применения.

2.16 Система показателей для оценки уровня жизни, индикаторы дохода;

2.17 Показатели доходов и уровня жизни населения, классификация доходов

Раздел 3 «Планирование, аудит и социологические исследования в сфере труда»

3.1 Дайте определение понятию «Текущее планирование»

3.2 Опишите принципы планирования производительности труда

3.3. Раскройте суть понятия «Балансы рабочего времени»

3.4Что означает понятие «План социального развития»?

3.5 Опишите процесс аудита в трудовой сфере

3.6 Опишите сущность и структуру процесса социологического исследования,

3.7 Какова роль и содержание программы социологического исследования

3.8 Опишите методы социологического исследования: анализ документов, наблюдение, эксперимент, опрос.

3.3 Перечень типовых простых практических заданий к зачету

1 Определите методы социологического исследования, использованные исследователями на разных этапах знаменитого Хоуторнского проекта:

Первоначально проводилась проверка воздействия каждодневных условий работы на производительность труда (например, как влияют на уровень производительности женской бригады физические факторы и система премиальной оплаты труда). Было открыто то, что в дальнейшем стало известно как «хоуторнский эффект»: рост производительности труда отмечался даже тогда, когда воздействие измеряемых факторов снималось и происходило возвращение к изначальным условиям труда, потому что в бригаде рабочих, принимавшей участие в исследовании, сложились дружеские отношения с исследовательской группой – это побуждало работников повышать производительность труда и проявлять инициативу. Исследователи пришли к выводу, что психологические факторы более, чем физические условия, важны для достижения изменений в производительности.

2 Определите методы социологического исследования, использованные исследователями на разных этапах знаменитого Хоуторнского проекта:

Чтобы исследовать связь между социально-психологическими факторами и управлением были проведены беседы с более чем двадцатью тысячами рабочих как с помощью формализованных бланков, так и без них, в свободной форме. Хотя данную исследовательскую программу пришлось завершить с наступлением периода Великой депрессии, исследователям удалось сделать вывод, что социальные группы на уровне цеха способны к жесткому контролю над индивидуальным рабочим поведением.

3 Определите методы социологического исследования, использованные исследователями на разных этапах знаменитого Хоуторнского проекта:

Для изучения социальной организации рабочих групп исследовательская команда применили техники антропологической полевой работы для исследований рабочего места как маленького сообщества, взаимосвязанного с более широкой социальной системой. Три бригады рабочих были помещены в отдельное место, где были воспроизведены условия обычного цеха. В течение восемнадцати недель один из ученых интервьюировал рабочих об их предпочтениях и склонностях, другой извне, через специальное окно, фиксировал взаимодействие рабочих, формальную организацию труда и их неформальные контакты. 3

4 Какой метод положен в основу следующей исследовательской стратегии: исследователь в течение длительного времени работал секретарем небольшого частного коммерческого предприятия и вел дневник, куда вносил описания специфической социальной среды, специальным образом сгруппированные и снабженные аналитическими комментариями?

5 Американские ученые провели исследование воздействия детского сериала «Улица Сезам» на культурное и интеллектуальное развитие американских дошкольников. Исследование проводилось в городах Бостон, Дарэм и Феникс, а также в сельских районах Калифорнии и Филадельфии. В ходе исследования детей и их родителей побуждали к просмотру сериала, фиксируя изменения в когнитивном развитии дошкольников с помощью тестов достижений и тестов общего развития. Исследование проводилось в течение двух лет и показало заметный обучающий эффект, связанный с

просмотром сериала, особенно очевидный в группе детей из неблагополучных семей. Какой общий метод исследования был использован в данном проекте?

6 Если перед Вами стоит задача изучить функционирование финансово-экономических подразделений высшего учебного заведения с целью выявления его проблемных зон, использование каких методов Вы считаете оптимальными для данного комплексного исследовательского проекта?

7 Социологическое сопровождение предвыборной кампании на сегодняшний день стало общепринятой практикой, позволяющей правильно выстроить стратегию ее проведения, наблюдать за динамикой электоральных предпочтений, проводить грамотную агиткампанию и т.д. Если исследователи осуществляют комплексное социологическое сопровождение избирательной кампании и перед ними стоят задачи выявить главных претендентов на пост кандидата в депутаты и оценить их шансы на победу, а также личностные, финансовые, организационные и политические ресурсы на различных временных этапах до выборов, то использование каких методов является оптимальным?

8 Определить базовую сменную норму выработки продукции при продолжительности рабочей смены равной 480 мин., если оперативное время обработки детали 38 мин., время обслуживания оборудования 3 мин., время на отдых и личные нужды 5 мин., время перерывов по техническим причинам 6 мин., время подготовительно-заключительное 22 мин.

Проведенные на предприятии хронометраж и фотография рабочего дня показали, что можно повысить сменную норму выработки за счет сокращения оперативного времени на 6%, времени обслуживание оборудования на 5%, подготовительно-заключительного времени – на 3 мин. Определить, как изменится норма времени на выполнение единицы продукции и какой станет норма выработки продукции за смену.

9 Проанализируйте качественный состав трудовых ресурсов организации по трудовому стажу. Сформулируйте выводы.

Показатели	Численность, чел.		Уд. вес, %	
	2011	2012	2011	2012
Трудовой стаж: до 3 лет	29	29		
от 3 до 5 лет	10	8		
от 5 до 10 лет	3	3		
от 10 до 15 лет	8	7		
от 15 до 20 лет	5	6		
от 20 до 25 лет	3	3		
свыше 25 лет	-	-		
Всего	58	56		

3.4 Перечень типовых практических заданий к зачету

Задание 1

В крупной организации снизился уровень социального обслуживания работающих.

В связи с этим руководством организации принято решение выявить причины сложившейся ситуации. В первую очередь решено подвергнуть анализу оценку состояния планирования социального развития коллектива.

Необходимо дать оценку состояния планирования социального развития организации.

Задание 2

Выберите сферу деятельности и сформируйте организацию с учетом финансово-экономических и политических реальностей в российских условиях. Обоснуйте свой выбор сферы деятельности и этапа жизненного цикла.

Задание 3

Выберите сферу деятельности и сформируйте организацию с учетом финансово-экономических и политических реальностей в российских условиях. Обоснуйте свой выбор сферы деятельности и этапа жизненного цикла.

Выберите организационно-правовую форму (ООО, ОАО и др.) и обоснуйте свой выбор.

3. Сформулируйте миссию, цели, задачи вашей организации.

4. Определите стратегию развития организации. Дайте ей краткую характеристику и основные требуемые характеристики персонала, необходимые для ее осуществления.

5. Поставьте основные цели, отражающие работу с персоналом, направленные на обеспечение работниками удовлетворенности трудом.

6. Выберите организационную структуру управления. Результаты должны быть представлены в виде объективно-обоснованной схемы.

Задание 4

Выберите сферу деятельности и сформируйте организацию с учетом финансово-экономических и политических реальностей в российских условиях. Обоснуйте свой выбор сферы деятельности и этапа жизненного цикла.

Выберите организационно-правовую форму (ООО, ОАО и др.) и обоснуйте свой выбор.

3. Сформулируйте миссию, цели, задачи вашей организации.

Задание 5

Выберите сферу деятельности и сформируйте организацию с учетом финансово-экономических и политических реальностей в российских условиях. Обоснуйте свой выбор сферы деятельности и этапа жизненного цикла.

Выберите организационно-правовую форму (ООО, ОАО и др.) и обоснуйте свой выбор.

Определите стратегию развития организации. Дайте ей краткую характеристику и основные требуемые характеристики персонала, необходимые для ее осуществления.

Задание 6

Выберите сферу деятельности и сформируйте организацию с учетом финансово-экономических и политических реальностей в российских условиях. Обоснуйте свой выбор сферы деятельности и этапа жизненного цикла.

Выберите организационно-правовую форму (ООО, ОАО и др.) и обоснуйте свой выбор.

Поставьте основные цели, отражающие работу с персоналом, направленные на обеспечение работниками удовлетворенности трудом.

Задание 7

Выберите сферу деятельности и сформируйте организацию с учетом финансово-экономических и политических реальностей в российских условиях. Обоснуйте свой выбор сферы деятельности и этапа жизненного цикла.

Выберите организационно-правовую форму (ООО, ОАО и др.) и обоснуйте свой выбор.

Выберите организационную структуру управления. Результаты должны быть представлены в виде объективно-обоснованной схемы.

Задание 8

У вас в организации открылся новый отдел, в который необходимо подобрать двух человек. Сформируйте название отдела, должности (у обоих кандидатов должности одинаковые). Изложите предложенные должностные обязанности в требования к кандидатам, используя системный анализ.

Выявите контингент лиц внутри вашей группы, которые хотели бы работать в этом отделе.

Задание 9

Опишите на примере конкретного предприятия, какие используются нормы труда в экономической работе. Проанализируйте систему норм нормативов труда, используемую на конкретном предприятии.

По результатам выполнения работы студентом оформляется презентация. Результаты защищаются в группе.

Задание 10

В компании «УкПред» очень низкая производительность труда, и это является постоянной головной болью для директора, он все время говорит о повышении производительности и требует с HR-менеджера – Ольги Малышевой– улучшения условий труда и качества персонала.

Ольга с огромным трудом договорилась с подшефным техникумом, чтобы они прислали на практику молодых ребят, красиво рассказала им о компании, о возможностях, которые предприятие предоставляет своим сотрудникам. После подобной презентации желание работать и быть частью компании у новоиспеченных работников есть: они задают вопросы, интересуются продвижением, тонкостями будущих обязанностей, однако результатов нет.

Когда Малышева стала изучать причины, то оказалось, что с молодежи дерут три шкуры и они не выдерживают, уходят, а «старики», те, кому за 50, работают вполсилы, больше приглядывают за молодыми, контролируют, а сами выкладываться не стремятся. Когда Ольга поинтересовалась у директора, а почему сложился такой несправедливый порядок, он объяснил, что «старики» временно сидят как бы на «скамейке запасных», если что – они готовы в любую минуту встать в строй и дать фору молодым. А вот если их отправить на пенсию, то обратно уже не затащить, а на молодежь ставку делать нельзя – она сегодня есть, а завтра нет. То в армию заберут, то еще что-нибудь. «Стариков» держат для того, чтобы молодежь не расслаблялась и знала свое место.

Ольгу такая формулировка несколько озадачила. О каком повышении производительности труда может идти речь, если штат раздут искусственно, для острастки? Можно ли в таких условиях повысить эффективность персонала? Как это сделать?

Задание 11

Необходимо разработать эффективную систему оплаты труда организации, включающую основную оплату труда (базовая, или тарифная) заработная плата – постоянная часть денежного вознаграждения) и дополнительную оплату (доплаты, надбавки, премии, бонусы – переменная часть денежного вознаграждения).

Задание 12

Выпускник вуза временно устроился на работу в ресторан на должность официанта. Проработав немногим более месяца, он обратил внимание на то, что другой молодой человек, примерно такого же возраста, выполняющий ту же работу на аналогичной должности, получает за те же часы работы почти в 1,5 раза большую зарплату. Когда он обратился за разъяснениями к руководству, то ему объяснили, что это естественно, поскольку тот работник, несмотря на возраст, работает дольше и имеет больший опыт работы. Кроме того, он является постоянным, т.е. штатным работником. Выпускник оказался перед выбором: либо согласиться с доводами руководителя, либо искать другую работу, которая будет оплачиваться более справедливо.

Задание

Оценить правомерность решения администрации ресторана об установлении величины оплаты труда нового официанта и обоснованность претензий последнего по этому вопросу.

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
Собеседование	Преподаватель на практическом или лекционном занятии, предшествующем занятию проведения собеседования, доводит до обучающихся: тему и вопросы к семинару в форме собеседования, рекомендует список литературы. В ходе собеседования преподаватель последовательно, по собственному выбору и по желанию студентов опрашивает студентов по ранее предложенным вопросам. Предусматривается проведение как фронтального, так и выборчного опроса. Проведение

	собеседования, в основном, призвано сформировать компетенции обучающихся на уровне знаний основных категорий, методов, принципов и способов управления. В конце занятия, преподаватель информирует обучающихся о результатах проведения собеседования, аргументирует оценку и предоставляет возможность (по желанию обучающихся) ответить на дополнительные вопросы по теме.
Контрольная работа (КР)	Контрольные работы, предусмотренные рабочей программой дисциплины, подготавливаются в рамках запланированной самостоятельной работы студентов. Вариантов КР по теме не менее двух. Во время выполнения КР пользоваться учебниками, справочниками, конспектами лекций, тетрадями для практических занятий не разрешено. Преподаватель на установочной сессии, доводит до обучающихся: темы КР, количество заданий в КР, время выполнения КР
Тест	Преподаватель на практическом занятии сообщает о временном ресурсе выполнения теста, о правилах исправления допущенных ошибок, рассказать о том, к кому обращаться в случае возникновения вопросов, объяснить, на какие вопросы не следует ждать ответов. Во время выполнения теста пользоваться учебниками, справочниками, конспектами лекций, тетрадями для практических занятий не разрешено.

Для организации и проведения промежуточной аттестации (в форме зачета/экзамена) 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/экзамену для оценки знаний;

– перечень типовых простых практических заданий к зачету/экзамену для оценки умений;

– перечень типовых практических заданий к зачету/экзамену для оценки навыков и (или) опыта деятельности.

Перечень теоретических вопросов и перечни типовых практических заданий разного уровня сложности к зачету/экзамену обучающиеся получают в начале семестра через электронную информационно-образовательную среду ИрГУПС (личный кабинет обучающегося).

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

При проведении промежуточной аттестации в форме зачета преподаватель может воспользоваться результатами текущего контроля успеваемости в течение семестра. Оценочные средства и типовые контрольные задания, используемые при текущем контроле, позволяют оценить знания, умения и владения навыками/опытом деятельности обучающихся при освоении дисциплины. С целью использования результатов текущего контроля успеваемости, преподаватель подсчитывает среднюю оценку уровня сформированности компетенций обучающегося (сумма оценок, полученных обучающимся, делится на число оценок).

Шкала и критерии оценивания уровня сформированности компетенций в результате изучения дисциплины при проведении промежуточной аттестации в форме зачета по результатам текущего контроля (без дополнительного аттестационного испытания)

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	«не зачтено»

оценка по текущему контролю	

Если оценка уровня сформированности компетенций обучающегося не соответствует критериям получения зачета без дополнительного аттестационного испытания, то промежуточная аттестация в форме зачета проводится в форме собеседования по перечню теоретических вопросов и типовых практических задач (не более двух теоретических и двух практических). Промежуточная аттестация в форме зачета с проведением аттестационного испытания в форме собеседования проходит на последнем занятии по дисциплине.

В разделе «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» приведены типовые контрольные задания, для оценки результатов освоения образовательной программы. Задания, по которым проводятся контрольно-оценочные мероприятия, оформляются в соответствии с формами оформления оценочных средств, приведенными ниже, и не выставляются в электронную информационно-образовательную среду ИрГУПС, а хранятся на кафедре-разработчике ФОС на бумажном носителе в составе ФОС по дисциплине.

Форма оформления вопросов для собеседования

Вопросы для собеседования

Перечень компетенций (части компетенции, элементов компетенции), проверяемых оценочным средством:

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

ОПК-4: владение 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: владение культурой мышления, способностью к восприятию, обобщению и экономическому анализу информации, постановке цели и выбору путей ее достижения; способностью отстаивать свою точку зрения, не разрушая отношения

ПК-14: владение 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.

1. Раскройте объект и предмет изучения дисциплины «Экономика труда».
2. В чем заключается объективная необходимость и актуальность изучения проблем экономики труда при углублении рыночных реформ?
3. Какие задачи решает экономика труда и как при этом она взаимодействует с другими научными дисциплинами?
4. Охарактеризуйте содержание учебной дисциплины «Экономика труда» и покажите ее роль в подготовке специалистов управленческого типа высшей квалификации.
5. Как развивались методологические и методические положения по проблемам экономики труда и трудовых отношений в работах отечественных и зарубежных ученых?
6. Дайте характеристику основных методов исследования социально-экономических проблем труда на микро, мезо и макроуровне.
7. Какие основные положения о труде закреплены в Конституции РФ и как они согласуются с рекомендациями, изложенными в Конвенции МОТ?
8. Определите «занятость» как социально-экономическое явление и как элемент социально-экономической политики.
9. Какие виды занятости вы знаете и как определить показатели эффективной занятости?
10. Какие основные принципы занятости сформулированы в Законе «О занятости населения в Российской Федерации»?
11. Для кого определяется статус в занятости и какие категории граждан относятся к занятому населению?

12. В чем смысл социальной защищенности в сфере занятости?
13. Раскройте сущность трудовой миграции и назовите ее функции.
14. Каково содержание миграционной политики в России?
15. Охарактеризуйте безработицу как социально-экономическое явление.
16. Дайте характеристику видам и формам безработицы.
17. Назовите показатели безработицы. Как измерить ее естественный уровень?
18. В чем различия скрытого и открытого рынка труда?
19. Каковы причины сегментации рынка труда?
20. Какие методы использует государство для регулирования рынка труда?
21. Каково содержание активной и пассивной политики государства на российском рынке труда?
22. Какие факторы целесообразно учитывать при установлении допустимого уровня безработицы в регионе, исходя из уровня и условий его социально-экономического развития?
23. Что такое инфраструктура рынка?
24. Определите роль и функции в регулировании рынка труда Государственной службы занятости.
25. Каково положение на российском рынке труда в настоящее время?
26. Охарактеризуйте кадровую политику на внутренних рынках труда.
27. Как регулируются социальные процессы в трудовых коллективах
28. Что следует понимать под социальной организацией и социальной группой?
29. Перечислите и изложите суть принципов социальной организации
30. Охарактеризуйте уровни социальной организации
31. Что такое организационная структура. Виды организационных структур?
32. По каким признакам классифицируются социальные группы?
33. Какова социальная структура трудового коллектива?
34. Как регулируются социальные процессы в трудовых коллективах?

Раздел 2 Экономические и социальные составляющие трудового процесса

1. Дайте определение организации труда и ее социально-экономической сущности. Как организация труда соотносится с организацией производства и организацией управления?
2. Какие элементы формируют содержание организации труда?
3. Какие задачи решает организация труда как социотехническая система?
4. Определите задачи и функции научной организации труда (НОТ) при рыночных отношениях в экономике.
5. Охарактеризуйте формы разделения и кооперации труда.
6. Дайте характеристику организации рабочих мест. Какие требования к ней предъявляются?
7. Каким образом должно быть организовано обслуживание рабочих мест?
8. Оцените сущность и структуру производственной операции и ее роль в рационализации приемов и методов труда.
9. Как оценить социально-экономическую эффективность мероприятий по совершенствованию организации труда?
10. Назовите и дайте характеристику видам норм труда.
11. В чем принципиальное отличие понятий «нормы» и «нормативы»?
12. Раскройте структуру затрат рабочего времени.
13. Какие затраты рабочего времени включаются в норму труда?
14. Назовите методы исследования трудовых процессов и охарактеризуйте их по цели, способу и форме.
15. Каковы особенности нормирования труда различных категорий работников в условиях рыночной экономики?
16. Что такое условия труда и какие факторы их определяют?
17. Назовите критерии оценки условий труда.
18. Как определяется эффективность мер по улучшению условий труда?
19. Какие существуют проблемы в области управления улучшением условий труда на современном этапе?
20. Дайте определение эффективности труда.
21. Какими показателями характеризуется эффективность труда?

22. Что такое производительность труда и какое значение имеет ее рост для экономики страны и благосостояния населения?

23. Какое влияние оказывают формы собственности на мотивацию и производительность труда?

24. Назовите показатели производительности труда и методы их измерения.

25. Раскройте достоинства и недостатки методов измерения производительности труда и охарактеризуйте сферу их применения.

26. Приведите классификацию факторов, воздействующих на производительность труда.

27. Определите резервы роста производительности труда и их классификацию.

28. С чем связано замедление темпов роста производительности труда в российской экономике? Каковы последствия этого замедления?

29. Каким образом процесс управления производительностью труда увязывается с общим процессом управления? Как выглядит общий процесс управления, каковы его составные части? Какую роль играет управление производительностью труда в этом более общем процессе?

30. Дайте определение заработной платы как экономической категории.

31. Покажите взаимосвязь заработной платы с такими понятиями, как «стоимость рабочей силы», «цена труда». В чем состоит сложность экономического содержания заработной платы?

32. Определите основные функции заработной платы в рыночной экономике.

33. Какие факторы влияют на уровень заработной платы при рыночных отношениях в экономике?

34. Охарактеризуйте основные принципы и элементы заработной платы.

35. Опишите применяемые формы оплаты труда. Перечислите их достоинства и недостатки.

36. Перечислите основные системы сдельной формы оплаты труда. Как определяются различные виды сдельных расценок?

37. Перечислите основные системы повременной оплаты труда. Как определить заработную плату по одной из систем?

38. Что представляет собой тарифная система? Какова роль тарифно-квалификационных справочников и каково их содержание?

39. Дайте оценку нормирования труда как элемента организации заработной платы.

40. Опишите систему существующих доплат и надбавок к тарифной ставке.

41. В чем заключаются особенности оплаты труда работников бюджетной сферы?

42. Как определяется заработок рабочих-повременщиков и служащих?

43. Как определяется заработок рабочих-сдельщиков?

44. Назовите особенности оплаты труда государственных служащих.

45. В чем состоят особенности оплаты труда работников предприятий различных организационно-правовых форм собственности?

46. Каким образом посредством организации заработной платы обеспечивается совпадение интересов работников и работодателей на предприятиях?

47. Какие основные социальные индикаторы используются в планировании труда?

48. Назовите основные элементы программы управления производительностью труда. Сможете ли вы самостоятельно разработать модель процесса управления производительностью применительно к предприятию?

49. Какие методы используются для планирования показателей производительности труда на предприятиях и фирмах?

50. Объясните понятие «расходы на персонал». Как определяется их величина?

51. Опишите методику планирования производительности труда по факторам.

52. Раскройте структуру баланса рабочего времени одного рабочего (работника).

53. Как определяется численность рабочих (повременщиков, сдельщиков), специалистов и служащих на предприятии (в организации)?

54. Какую структуру имеет фонд заработной платы на предприятии (в организации)?

55. Что представляет собой укрупненный метод определения фонда заработной платы?

56. Какой состав и какую структуру имеет плановый фонд потребления на предприятии (в организации)?

Раздел 3 Планирование, аудит и социологические исследования в сфере труда

1. Какова роль анализа в планировании труда?
2. Покажите роль и функции аудита в трудовой сфере.

3. По каким направлениям проводится аудит в трудовой сфере?

4. Что представляет собой процесс получения социологической информации о социально-трудовых отношениях?

5. Какие методы используются в социологическом исследовании?

6. Раскройте роль и содержание мониторинга в сфере труда.

7. Дайте определение социально-трудовых отношений и раскройте основы методологии их развития.

8. Охарактеризуйте структуру элементов социально-трудовых отношений.

9. Каковы особенности социально-трудовых отношений на различных этапах трудовой жизни человека?

10. Каковы основные типы социально-трудовых отношений и в чем их различия?

11. Охарактеризуйте факторы, воздействующие на формирование и развитие социально-трудовых отношений: в масштабе общества, в рамках организации.

12. Определите критерий оценки социально-трудовых отношений. Как измеряется показатель «качество трудовой жизни»?

13. Какой механизм используется для регулирования социально-трудовых отношений в России?

14. Что такое «социальное партнерство» и какой механизм используется в его развитии?

15. Покажите роль МОТ в развитии социального партнерства в России?

16. Каково содержание и значение тарифных соглашений и коллективных договоров?

17. Каков статус общероссийских законодательных актов, регулирующих условия оплаты труда?

18. Как осуществляется информационное обеспечение трудового посредничества?

19. Какие проблемы существуют в развитии социального партнерства в России?

20. Раскройте содержание генеральных, специальных и коллективных договоров.

21. По каким направлениям предлагается совершенствовать социальное партнерство в Российской Федерации?

Критерии оценки:

оценка «зачтено» выставляется обучающемуся, если раскрыта суть вопроса, обучающийся может полностью или частично ответить на дополнительные вопросы по теме;

оценка «не зачтено» выставляется обучающемуся, если обучающийся не дает развернутого ответа по теме и не понимает сущности описываемых явлений и процессов.

Составитель _____ А.А. Зайковская

Форма оформления тестовых заданий

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

Вариант - 1

1. Из нижеперечисленных выделите те факторы, которые негативным образом влияют на организацию труда при переходе к рынку:

а) повышение заработной платы;

б) государственное регулирование цен;

в) закрытие нерентабельных предприятий;

г) структуризация экономики.

2. Внутренний рынок труда – это:

а) вакантные места в пределах одного государства;

б) сфера обращения рабочей силы внутри одного предприятия;

в) сфера обращения рабочей силы в пределах национальных границ;

3. Выделите правильные положения:

а) рабочее время – это всеобщая мера труда;

б) рабочее время есть время, необходимое работнику для выполнения рабочего задания;
в) норма времени определяется как трудоемкость операции;
г) штучное время включает подготовительно-заключительное время;
д) норма численности определяет необходимое количество единиц оборудования, которое может обслуживать один или несколько работников.

4. Рабочая сила – это:
а) трудоспособная часть населения;
б) экономически активная часть населения;
в) способность человека производить материальные и духовные блага;
г) умение и навыки работника, полученные путем самоинвестирования.

5. Трудовые ресурсы – это:
а) способность человека производить материальные и духовные блага;
б) экономически активное население, включающее занятых и безработных;
в) трудоспособная часть населения, включающая реальных и потенциальных работников;
г) умение и навыки работника, полученные путем самоинвестирования.

6. Экономически активное население включает:
а) всех трудоспособных от 16 до 59 лет;
б) всех занятых в народном хозяйстве;
в) всех занятых и безработных;
г) всех трудоспособных (занятых и незанятых).

7. Производственная классификация включает следующие группы работников:
а) руководителей;
б) промышленно-производственный персонал;
в) специалистов;
г) непромышленный персонал;
д) исполнителей;
е) вспомогательный персонал;
ж) основных рабочих.

8. Рабочее место – это:
а) совокупность средств труда;
б) часть производственно-организационной структуры предприятия;
в) место работника для трудовой деятельности;
г) пространственная зона, оснащенная необходимыми средствами труда.

9. Напряженность труда связана с нагрузкой на _____(дополните предложение).

10. Рассчитайте темп прироста трудовых ресурсов, если известно, что:
а) на начало года численность трудовых ресурсов составляла 70,1 млн чел.;
б) на конец года – 69,9 млн чел.

11. Какие из систем заработной платы являются наиболее распространенными?_____

12. Какая из систем заработной платы является наиболее эффективной на тех видах работ, где у работников нет возможности влиять на увеличение объема деятельности?_____

13. Как называется современная экономика?

14. Рабочий изготовил 480 деталей. Норма времени на изготовление одной детали составляет 48 мин. Часовая тарифная ставка 20 руб. Необходимо определить расценку (Рсд) и сдельный заработок (Зсд).

15. Каждый продавец магазина (37 чел.) затрачивает на фасовку товара 42 мин, на текущую уборку рабочего места – 34 мин в смену. Определить, насколько целесообразно содержать вспомогательных рабочих по фасовке товара и уборщиц, если оперативное время одного вспомогательного рабочего в среднем составляет 455 мин в смену. Как повысится производительность труда продавцов при освобождении их от вспомогательных операций.

16. Вы руководитель производственного коллектива. В период ночного дежурства один из ваших рабочих в состоянии алкогольного опьянения испортил дорогостоящее оборудование. Другой, пытаясь его отремонтировать, получил травму. Виновник звонит вам домой по телефону и с тревогой спрашивает, что же им теперь делать?

1) Как бы вы ответили на звонок?

1) «Действуйте согласно инструкции. Прочтите её, она у меня на столе, и сделайте все, что требуется».

2) Сообщите о случившемся факте вахтеру. Составьте акт на поломку оборудования, пострадавший пусть идет к дежурной медсестре».

3) «Без меня ничего не предпринимайте. Сейчас я приеду и разберусь».

4) «В каком состоянии пострадавший? Если необходимо, срочно вызовите врача».

2) Какие нарушения в организации труда вы можете назвать; какие меры вы предпримите на следующий день?

17. Проанализируйте информацию о ситуации в банке и ответьте на вопросы.

Александр Ковалев — директор Н-ского филиала крупного российского коммерческого банка (Комбанка). Филиал был образован на базе местного коммерческого банка, приобретенного Комбанком. Один из приоритетов Александра — создание системы управления персоналом. Комбанк известен в стране как один из лидеров в области применения новых методов управления - человеческими ресурсами —психологического тестирования, платы за знания, индивидуального планировании карьеры сотрудников. Работая в течение двух недель по 12 часов в сутки, Александр пытался в том числе изучить систему управления персоналом, принятую в филиале. В результате удалось выяснить, что подбор новых сотрудников осуществлялся исключительно через знакомых в филиале не имели представления о планировании карьеры, аттестации, подготовке резерва руководителей. Профессиональное обучение не планировалось, а организовывалось по мере необходимости руководителями подразделений. Сотрудники получают сдельную заработную плату, а административный персонал должностные оклады и ежемесячные премии, составляющие до 40% от оклада.

Вопросы

- Существует ли в описанной ситуации потребность в изменении системы организации труда и управления персоналом? Если «да», то почему?

- Какие проблемы в организации труда персонала и самого Ковалева А. вы можете назвать?

- Предложите систему мер по изменению организации труда и управления персоналом для данной организации (какие основные процессы она должна поддерживать и на каких принципах строиться?).

- Предложите программу по ее внедрению с перечнем конкретных мероприятий, которые необходимо осуществить.

- Какими должны быть роль и позиция самого Александра Ковалева? Какие шаги он должен предпринять лично?

18. В вашем коллективе имеется работник, который скорее числится, чем работает. Его это положение устраивает, а вас нет.

Как вы поступите в данном случае? Поясните последствия каждого варианта решения:

а) Поговорю с этим человеком с глазу на глаз. Дам ему понять, что ему лучше уволиться по собственному желанию.

б) Напишу докладную вышестоящему руководителю с предложением «сократить» эту штатную единицу.

в) Предложу ведущему специалисту обсудить эту ситуацию и подготовить свои предложения о том, как поступать с этим человеком.

г) Найду для этого человека подходящее дело, прикреплю наставника, усилю контроль за его работой.

Вариант - 2

1. Обеденный перерыв включается в рабочее время:
а) да; б) нет.

2. Норма выработки – это
а) количество единиц в единицу времени;
б) единица времени на одну операцию;
в) количество операций за одну смену;
г) верного ответа нет.

3. Работодатель имеет право уволить работника по причине его отсутствия на работе в течение:
а) 30 мин; б) 1 часа; в) 4 часов; г) 6 часов;
д) полного рабочего дня.

4. Заработную плату в единицу времени определяет:
а) сдельная расценка;
б) тарифный коэффициент;
в) уровень выполнения нормы;
г) тарифная ставка.

5. Оплата труда государственных служащих производится согласно бюджетной тарифной сетки (18 разрядов):
а) да; б) нет

6. Какой документ дифференцирует оплату труда в зависимости от сложности работы и квалификации работников:
а) табель учета рабочего времени;
б) должностная инструкция;
в) тарифно-квалификационный справочник;
г) классификатор профессий рабочих и должностей служащих.

7. Тарифная система организации оплаты труда включает тарифные …
а) ставки и тарифные разряды
б) разряды, коэффициенты и ставки
в) ставки, разряды, коэффициенты и справочники
г) сетки и тарифные коэффициенты

8. Человек в трудовом процессе взаимодействует с …
природой и обществом
предметами и средствами труда
природой, предметами и средствами труда
предметами и средствами труда, с природой и обществом

9. Чем определяется необходимость изучения экономики труда?

10. Активная часть трудовых ресурсов – это:

Ответ: реальные работники

11. В каком Законе РФ определено понятие занятости?

Ответ: Законе «О занятости населения в Российской Федерации»

12. В результате переподготовки кадров работник получает:

Ответ: новую профессию или специальность

13. За кем закреплена функция контроля за соблюдением трудового законодательства в России?

Ответ: За государством

14. Идентичны ли понятия: «Трудовые ресурсы» и «Экономически активное население»?

Ответ: нет

15. По данным таблицы проанализируйте изменение фактической и удельной трудоемкости.

Показатели	азисный год	Отчетный год	Изменение показателей, %	
			по уровню (+, -)	по динамике (+, -)
1. бъем продукции, усл. ед.	000	9500		
2. рудоемкость фактическая, тыс. чел./ч	800	3810		
3. дельная трудоемкость (стр. 2 / стр. 1)	,422	0,401		

16. Используя данные таблицы, определите коэффициент использования продолжительности рабочего дня $(K_{рд})$, коэффициент использования числа дней работы $(K_{д})$ и коэффициент использования реального фонда рабочего времени $(K_{рф})$.

п/п	Показатели	о лану	актически	Отклонения от плана	
				+, -)	% (+, -)
	2				
	Календарный фонд рабочего времени, дней	65	65		-
	В том числе: праздничных дней				-
	выходных дней	03	03		-
	Номинальный фонд, дней (стр. 1 – стр. 2)	53	53		-
	Невыходы на работу, дней	5,2	7,45	12,25	
	В том числе: очередные и дополнительные отпуска	7	7,45	0,45	
	отпуска по учебе	,8	,95	0,15	±

	отпуска по беременности и родам	,9	,05	0,15	
	невыходы по болезни	,0	,5	2,5	
	неявки, разрешенные законом	,5	,5		-
	неявки с разрешения администрации		,5	1,5	-
	прогулы		,7	0,7	-
	Целодневные простои		,8	6,8	-
	Явочный фонд, дней (стр. 3 – – стр. 4 – стр. 6)	17,8	98,75	9,05	
	Средняя продолжительность рабочего дня (смены) номинальная, ч	,98	,98		-
	Расчетный фонд рабочего времени, ч (стр. 3 · стр. 8)	018,9	018,9		-
0	Сокращение рабочего дня, ч, всего	,15	,72	0,57	
1	В том числе: внутрисменные простои		,5	0,5	-
	сокращение рабочего дня в ночное время	,1	,15	0,05	
2	Сверхурочные часы				-
3	Реальная продолжительность рабочего дня (смены), ч (стр. 8 – стр. 10 + + стр. 12)	,83	,26	0,57	
4	Реальный (эффективный) фонд рабочего времени одного рабочего, ч (стр. 7 · стр. 13)	705,4	442,9	262,5	

17. За счет обновления оборудования выработка продукции на одного рабочего повысится в планируемом периоде с 60 тыс. до 64 тыс. руб. в год. Объем выпущенной продукции составит при этом 120 млн. руб. Каковы окажутся рост производительности труда и экономия рабочей силы?

18. Необходимо определить численность основных рабочих для выполнения объема работ, трудоемкость которых составляет 273600 нормо-часов. Плановый фонд рабочего времени 1900 часов, коэффициент выполнения норм труда 1,2.

Структура ***теста по компетенции(ям) код компетенции(й).***

Тестовые задания	Количество тестовых заданий в тесте	Количество баллов за одно тестовое задание
Тестовые задания для оценки знаний	8	3
Тестовые задания для оценки умений	6	6

Тестовые задания для оценки навыков и (или) опыта деятельности	4	10
Итого	**18 ТЗ в тесте**	**Максимальный балл за тест – 100**

Критерии и шкалы оценивания компетенций в результате изучения дисциплины и шкала для оценивания уровня освоения компетенций

Шкалы оценивания		Критерии оценивания	Уровень освоения компетенции
«отлично»	«зачтено»	Обучающийся при тестировании набрал 93-100 баллов	Высокий
«хорошо»		Обучающийся при тестировании набрал 76-92 баллов	Базовый
«удовлетворительно»		Обучающийся при тестировании набрал 60-75 баллов	Минимальный
«неудовлетворительно»	«не зачтено»	Обучающийся при тестировании набрал 0-59 баллов	Компетенция не сформирована

Составитель _____ А.А. Зайковская

Лист регистрации дополнений и изменений рабочей программы дисциплины

№ п/п	Часть текста, подлежавшего изменению в документе			Общее количество страниц		Основание для внесения изменения, № документа	Подпись отв. исп.	Дата
	№ раздела	№ пункта	№ подпункта	до внесения изменений	после внесения изменений			