

Документ подписан простой электронной подписью  
Информация о владельце:  
ФИО: Панарин Андрей Александрович  
Должность: Ректор  
Дата подписания: 17.11.2023 14:53:19  
Уникальный программный ключ:  
a5da3d9896e9d535380e3f9a7da4832154ef8302



Образовательная автономная некоммерческая организация высшего образования  
**«Московский психолого-социальный университет»**  
Лицензия № 1478 от 28 мая 2015 г., серия 90Л01 № 0008476 (бессрочная)  
Свидетельство государственной аккредитации № 2783 от 07 марта 2018 года, серия 90А01 №0002920 (до 07 марта 2024 года)

**Принято:**

Решение Ученого совета

От «22» марта 2022 г.

Протокол №5

## **Факультет экономики и права**

### **Рабочая программа учебной дисциплины**

### **Экономика и социология труда**

Направление подготовки

38.03.03 Управление персоналом

Направленность (профиль) подготовки:

Управление персоналом организации

Квалификация (степень) выпускника:

Бакалавр

Форма обучения:

Очная, очно-заочная, заочная

Составитель программы:

Третьяков А.Л.,

старший преподаватель кафедры экономики и управления

## СОДЕРЖАНИЕ

1. Аннотация к дисциплине.....	3
2. Перечень планируемых результатов обучения, соотнесенных с планируемыми результатами освоения основной профессиональной образовательной программы.....	4
3. Объем дисциплины в зачетных единицах с указанием количества академических часов, выделенных на контактную работу обучающихся с преподавателем (по видам занятий) и на самостоятельную работу обучающихся.....	4
3.1. Объем дисциплины по видам учебных занятий (в часах) .....	4
4. Содержание дисциплины, структурированное по темам (разделам) с указанием отведенного на них количества академических часов и видов учебных занятий	5
4.1. Разделы дисциплины и трудоемкость по видам учебных занятий (в академических часах)	5
4.2. Содержание дисциплины, структурированное по разделам (темам)	8
5. Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине	11
6. Оценочные материалы для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине «Экономика и социология труда».....	14
6.1. Описание показателей и критериев оценивания компетенций, описание шкал.....	14
6.2. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения основной профессиональной образовательной программы.....	16
6.3. Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения основной профессиональной образовательной программы.....	18
6.3.1. Типовые задания для проведения текущего контроля обучающихся. ....	18
6.3.2. Типовые задания для проведения промежуточной аттестации обучающихся.....	22
6.4. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций.....	24
7. Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины .....	25
8. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины .....	25
9. Описание материально-технической базы, необходимой для осуществления образовательного процесса по дисциплине.....	29
10. Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине, в том числе комплект лицензионного программного обеспечения, электронно-библиотечные системы, современные профессиональные базы данных и информационные справочные системы.....	29
10.1 Лицензионное программное обеспечение.....	30
10.2. Электронно-библиотечная система.....	30
10.3. Современные профессиональные базы данных.....	30
10.4. Информационные справочные системы.....	30
11. Особенности реализации дисциплины для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья.....	30
12. Лист регистрации изменений .....	32

## **1. Аннотация к дисциплине**

Рабочая программа дисциплины «Экономика и социология труда» составлена в соответствии с требованиями ФГОС ВО по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом (уровень бакалавриата), утвержденного приказом Министерства науки и высшего образования РФ от 12.08.2020 г. N 955.

Рабочая программа содержит обязательные для изучения темы по дисциплине «Экономика и социология труда». Дисциплина дает целостное представление о труде и раскрывает его социально-экономическое значение.

### **Место дисциплины в структуре основной профессиональной образовательной программы**

Настоящая дисциплина включена в обязательную часть, формируемую участниками образовательных отношений, Блока 1 учебных планов по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом, уровень бакалавриата.

Дисциплина изучается на 3 курсе в 6 семестре для очной формы обучения, форма контроля – экзамен; на 3 курсе в 6 семестре для очно-заочной формы обучения, форма контроля – экзамен; на 3 курсе в 6 семестре для заочной формы обучения, форма контроля – экзамен.

### **Цель изучения дисциплины:**

- расширение у студентов теоретических знаний, практических умений и владений в области анализа труда, управления трудовым поведением на предприятиях, формирования интересов у рабочей силы, процессы общественных движений труда таких как безработица, занятость, необходимых для эффективного решения профессиональных задач как на макроуровне, так и на уровне предприятий и трудовых коллективов.

### **Задачи:**

- сформировать у студентов основы методологического мышления, систему современных знаний и представлений в области проблем организации и управления трудом;  
- развить у студентов навыки самостоятельного приобретения и использования в профессиональной деятельности знаний и умений управления трудом, связанных с деятельностью хозяйствующих субъектов в условиях рынка;  
- сформировать у студентов навыки исследования закономерностей развития и функционирования рынка труда на основе общепризнанных в теории социотехнических приемов и методов.

### **Компетенции обучающегося, формируемые в результате освоения дисциплины:**

ПК-6 - Знание основ развития рынка труда, научной организации и нормирования труда, социальной работы, владение навыками анализа работ и рабочих мест, оценки персонала, оптимизации норм обслуживания и численности, способностью эффективно организовывать групповую работу на основе знания процессов групповой динамики, лидерства и принципов формирования команды и умения применять их на практике.

## 2. Перечень планируемых результатов обучения, соотнесенных с планируемыми результатами освоения основной профессиональной образовательной программы

Процесс изучения дисциплины направлен на формирование компетенций, предусмотренных ФГОС ВО по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом (уровень бакалавриата) и на основе профессионального стандарта «Специалист по управлению персоналом», утвержденного приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 06 октября 2015 г. N 691н, соотнесенного с федеральным государственным образовательным стандартом по указанному направлению подготовки.

Код компетенции	Результаты освоения ОПОП (содержание компетенций)	Индикаторы достижения компетенций	Формы образовательной деятельности, способствующие формированию и развитию компетенции
ПК-6	Знание основ развития рынка труда, научной организации и нормирования труда, социальной работы, владение навыками анализа работ и рабочих мест, оценки персонала, оптимизации норм обслуживания и численности, способностью эффективно организовывать групповую работу на основе знания процессов групповой динамики, лидерства и принципов формирования команды и умения применять их на практике.	<b>ПК-6.1.</b> Знает основные понятия о труде как ресурсе и факторе производства, его социально-экономической сущности и характеристиках	<u>Контактная работа:</u> Лекции Практические занятия <u>Самостоятельная работа</u>
		<b>ПК-6.2.</b> Знает особенности и основы функционирования рынка труда, проблемы его формирования в России, методы управления занятостью и предупреждения массовой безработицы	
		<b>ПК-6.3.</b> Умеет разбираться в статистической информации по вопросам труда, занятости, доходов населения	
		<b>ПК-6.4.</b> Умеет пользоваться нормативно-правовыми документами по трудовым отношениям, получать из них необходимые сведения	
		<b>ПК-6.5.</b> Владеет 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	

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

Общая трудоемкость дисциплины составляет 3 зачетные единицы.

### 3.1 Объем дисциплины по видам учебных занятий (в часах)

	Всего часов

Объём дисциплины	очная форма обучения	очно-заочная форма обучения	заочная форма обучения
Общая трудоемкость дисциплины	108		
Контактная работа обучающихся с преподавателем (всего)	32	32	12
Аудиторная работа (всего):	32	32	12
в том числе:			
Лекции	12	12	4
семинары, практические занятия	20	20	8
лабораторные работы			
Внеаудиторная работа (всего):			
в том числе:			
Самостоятельная работа обучающихся (всего)	49	40	87
Вид промежуточной аттестации обучающегося – экзамен	27	36	9

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

**4.1 Разделы дисциплины и трудоемкость по видам учебных занятий (в академических часах) для очной формы обучения**

№п/п	Разделы и темы дисциплины	Семестр	Виды учебной работы, включая самостоятельную работу студентов и трудоемкость (в часах)							Вид оценочного средства текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации (по семестрам)
			Всего	Из них аудиторные занятия			Самостоятельная работа	Контрольная работа	Курсовая работа	
				Лекции	.Практикум. Лаборатор	Практическ. занятия /семинары				
1	Предмет, задачи и метод курса	6	8	2		2		4		Опрос
2	Труд и его социально-экономическое значение	6	8	2		2		4		Коллоквиум
3	Рынок труда и занятость населения	6	8	2		2		4		Реферативный обзор (или эссе)
4	Персонал организации. Рабочее время	6	8	2		2		4		Опрос

5	Организация и нормирование труда	6	8	2		2		4			Коллоквиум
6	Производительность труда: факторы и резервы роста	6	7	2		1		4			Реферативный обзор (или эссе)
7	Уровень и качество жизни населения	6	6			2		4			Опрос
8	Мотивация и стимулирование труда	6	6			2		4			Коллоквиум
9	Оплата труда	6	6			2		4			Реферативный обзор (или эссе)
10	Структура и социальное развитие трудовых коллективов	6	6			2		4			Опрос
11	Взаимосвязь и расчёты показателей по труду и социальному развитию	6	10			1		9			Коллоквиум
	<b>ИТОГО</b>		<b>108</b>	<b>12</b>		<b>20</b>		<b>49</b>			<b>27 (экзамен)</b>

**для очно-заочной формы обучения**

№п/п	Разделы и темы дисциплины	Семестр	Виды учебной работы, включая самостоятельную работу студентов и трудоемкость (в часах)							Вид оценочного средства текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации (по семестрам)	
			Всего	Из них аудиторные занятия			Самостоятельная работа	Контрольная работа	Курсовая		
				Лекции	Практикум. Лаборатор	Практич. занятия /семинары					
1	Предмет, задачи и метод курса	6	8	2		2		4			Опрос
2	Труд и его социально-экономическое значение	6	8	2		2		4			Коллоквиум
3	Рынок труда и занятость населения	6	8	2		2		4			Реферативный обзор (или эссе)
4	Персонал организации. Рабочее время	6	8	2		2		4			Опрос
5	Организация и нормирование труда	6	8	2		2		4			Коллоквиум
6	Производительность труда: факторы и резервы роста	6	7	2		1		4			Реферативный обзор (или эссе)
7	Уровень и качество жизни населения	6	6			2		4			Опрос
8	Мотивация и стимулирование труда	6	6			2		4			Коллоквиум

9	Оплата труда	6	6			2		4		Реферативный обзор (или эссе)
10	Структура и социальное развитие трудовых коллективов	6	6			2		2		Опрос
11	Взаимосвязь и расчёты показателей по труду и социальному развитию	6	10			1		2		Коллоквиум
	<b>ИТОГО</b>		<b>108</b>	<b>12</b>		<b>20</b>		<b>40</b>		<b>36 (экзамен)</b>

**для заочной формы обучения**

№п/п	Разделы и темы дисциплины	Семестр	Виды учебной работы, включая самостоятельную работу студентов и трудоемкость (в часах)							Вид оценочного средства текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации (по семестрам)
			Всего	Из них аудиторные занятия			Самостоятельная работа	Контрольная работа	Курсовая	
				Лекции	.Практикум. Лаборатор	Практическ. занятия /семинары				
1	Предмет, задачи и метод курса	6	12	2		2		8		Опрос
2	Труд и его социально-экономическое значение	6	10			2		8		Коллоквиум
3	Рынок труда и занятость населения	6	8					8		Реферативный обзор (или эссе)
4	Персонал организации. Рабочее время	6	8					8		Опрос
5	Организация и нормирование труда	6	8					8		Коллоквиум
6	Производительность труда: факторы и резервы роста	6	10			2		8		Реферативный обзор (или эссе)
7	Уровень и качество жизни населения	6	10	2				8		Опрос
8	Мотивация и стимулирование труда	6	8					8		Коллоквиум
9	Оплата труда	6	10					10		Реферативный обзор (или эссе)
10	Структура и социальное развитие трудовых коллективов	6	6					6		Опрос
11	Взаимосвязь и расчёты показателей по труду и социальному	6	9			2		7		Коллоквиум

	развитию									
	<b>ИТОГО</b>		<b>108</b>	<b>4</b>		<b>8</b>		<b>87</b>		<b>9 (экзамен)</b>

## **4.2 Содержание дисциплины, структурированное по разделам**

### **Тема 1. Предмет, задачи и метод курса**

#### *Содержание лекционного курса*

Предмет курса «Экономика и социология труда». Содержание и задачи курса. Связь экономики и социологии труда с другими социально-экономическими дисциплинами. Методы изучения основных проблем экономики и социологии труда.

#### *Содержание практических занятий*

1. Методы изучения основных проблем экономики и социологии труда.

### **Тема 2. Труд и его социально-экономическое значение**

#### *Содержание лекционного курса*

Категория «труд»: характер, содержание, организация. Трудовой процесс и его составные части. Труд как фактор производства. Совокупность трудовых отношений, их виды и функции. Организация процесса труда; учёт и анализ труда; подбор и подготовка кадров. Труд как процесс создания материальных и духовных благ. Труд как процесс формирования и развития самого человека. Международные нормы и стандарты в регулировании социально-трудовых отношений. Международная организация труда (МОТ), её роль в регулировании социально-трудовых отношений. Вопросы труда в законодательстве РФ (Конституция РФ, Трудовой кодекс РФ). Социальное партнёрство и регулирование трудовых отношений. Субъекты, сферы, направления социального партнёрства. Связь социально-трудовых проблем и проблем развития реального сектора экономики.

#### *Содержание практических занятий*

1. Трудовой процесс и его составные части.
2. Международные нормы и стандарты в регулировании социально-трудовых отношений.

### **Тема 3. Рынок труда и занятость населения**

#### *Содержание лекционного курса*

Рынок труда: особенности, проблемы становления, современное состояние, перспективы развития. Объект и субъект сделки на рынке труда. Роль объединений наёмных работников и работодателей на рынке труда. Человеческий капитал: понятие, особенности. Инвестиции в человеческий капитал. Трудовой потенциал и трудовые ресурсы. Распределение и движение трудовых ресурсов (естественное, отраслевое, территориальное, профессионально-квалификационное, социальное). Проблемы мобильности труда. Занятость населения: экономическая и социальная сущность. Экономически активное и неактивное население. Полная и неполная занятость. Эффективная и рациональная занятость. Безработица: виды, причины, экономические и социальные последствия. Государственное регулирование занятости и безработицы. Нормативные и правовые акты по вопросам занятости. Современное состояние занятости и уровень безработицы в России и в других странах.

#### *Содержание практических занятий*

1. Человеческий капитал: понятие, особенности.
2. Проблемы мобильности труда.
3. Современное состояние занятости и уровень безработицы в России и в других странах.

### **Тема 4. Персонал организации. Рабочее время**

#### *Содержание лекционного курса*

Персонал организации, его состав. Классификация персонала предприятия. Показатели



обеспеченности персоналом, его движения и использования. Количественные и качественные характеристики персонала предприятия. Структура персонала и перспективные тенденции её изменения. Кадровая политика предприятия. Увязка политики в области персонала с общей стратегией развития предприятия. Текучесть кадров, её виды. Мотивы и причины текучести. Экономические и социальные последствия. Рабочее время. Потери рабочего времени и их причины. Основные направления улучшения использования рабочего времени.

*Содержание практических занятий*

1. Структура персонала и перспективные тенденции её изменения.
2. Кадровая политика предприятия.

### ***Тема 5. Организация и нормирование труда***

*Содержание лекционного курса*

Значение, задачи и составные элементы рациональной организации труда. Подбор, профессиональная подготовка, переподготовка, повышение квалификации персонала: методы и системы. Разделение и кооперация труда. Виды и границы разделения труда. Организация и экономические требования к рабочему месту. Условия труда, обеспечивающие возможность осуществления трудовых процессов. Классификация затрат рабочего времени. Методы оценки затрат рабочего времени. Хронометраж, фотография рабочего времени. Нормативы по труду и их структура. Требования к нормативам: основные этапы их разработки. Методы установления нормативных зависимостей. Нормы труда, их структура и классификация. Методы расчёта норм для различных производственных процессов. Учёт и анализ качества норм труда. Возможности и границы нормирования труда в различных отраслях народного хозяйства. Определение экономической эффективности мероприятий по совершенствованию организации труда.

*Содержание практических занятий*

1. Виды и границы разделения труда.
2. Классификация затрат рабочего времени.
3. Возможности и границы нормирования труда в различных отраслях народного хозяйства.

### ***Тема 6. Производительность труда: факторы и резервы роста***

*Содержание лекционного курса*

Понятие производительности и эффективности труда. Социально-экономическое значение повышения производительности труда. Факторы и условия роста производительности труда, их классификация. Формы проявления роста производительности труда на предприятии. Показатели производительности труда в экономике страны и на предприятии. Методы измерения производительности труда: натуральный, стоимостной, трудовой; их достоинства и недостатки. Резервы роста производительности труда и их классификация. Взаимосвязь и взаимозависимость факторов и резервов роста производительности труда. Естественные и социально-экономические условия изменения производительности труда. Государственное регулирование и управление производительностью труда.

*Содержание практических занятий*

1. Показатели производительности труда в экономике страны и на предприятии.
2. Естественные и социально-экономические условия изменения производительности труда.

### ***Тема 7. Уровень и качество жизни населения***

*Содержание лекционного курса*

Категории: «уровень жизни», «качество жизни», «образ жизни». Факторы, влияющие на образ жизни общества, социальной группы, отдельной личности. Система показателей уровня жизни населения: индикаторы и компоненты. Международные нормы и стандарты, конвенции и рекомендации МОТ для оценки уровня жизни населения. Современное состояние уровня и

качества жизни населения в России.

*Содержание практических занятий*

1. Современное состояние уровня и качества жизни населения в России.

**Тема 8. Мотивация и стимулирование труда**

*Содержание лекционного курса*

Система регулирования трудового поведения и цели его изучения. Сущность и структура мотивов трудового поведения. Интерес как осознанная потребность. Основные типы мотивации работников в условиях перехода к рынку. Современные методы мотивации. Значение различных подходов к мотивации для принятия управленческих решений и определения мер воздействия на трудовое поведение. Классификация стимулов. Мотивационные профили персонала и методы стимулирования. Основные требования к организации стимулирования труда. Принципы распределения материальных благ в обществе. Ценности и ценностные ориентации как регуляторы трудового поведения. Роль изменяющихся ценностей в реформировании трудовых отношений.

*Содержание практических занятий*

1. Современные методы мотивации.
2. Мотивационные профили персонала и методы стимулирования.

**Тема 9. Оплата труда**

*Содержание лекционного курса*

Сущность и функции заработной платы. Приоритет материальных стимулов в условиях рыночных отношений. Структура доходов. Номинальная и реальная заработная плата. Реальные денежные доходы. Формы и методы регулирования заработной платы: государственное регулирование, конъюнктура рынка труда, социальное партнёрство. Институциональное, нормативно-правовое регулирование заработной платы. Минимальная заработная плата: сущность, функции, определение, использование. Минимальная заработная плата и прожиточный минимум. Региональное регулирование заработной платы: формы и методы. Зарплата и конъюнктура рынка труда: совокупные и предельные издержки на труд на конкурентных и неконкурентных рынках труда. Социальное партнёрство и регулирование заработной платы. Вопросы оплаты труда в генеральном соглашении, в региональных, профессиональных соглашениях, в коллективных договорах. Организация заработной платы: составные элементы и принципы. Тарифная система оплаты труда: тарифно-квалификационный справочник, тарифные ставки, тарифные сетки, районные коэффициенты. Формы и системы заработной платы. Поощрительные системы. Виды доплат и надбавок. Нормирование труда как элемент заработной платы.

*Содержание практических занятий*

1. Приоритет материальных стимулов в условиях рыночных отношений.
2. Формы и методы регулирования заработной платы.
3. Социальное партнёрство и регулирование заработной платы.

**Тема 10. Структура и социальное развитие трудовых коллективов**

*Содержание лекционного курса*

Понятие социальных групп на предприятии. Функционально-производственная структура. Демографическая структура. Национальная структура. Социально-психологическая структура. Оптимизация социальной структуры коллектива. Трудовой коллектив как тип социальной организации и социальной общности людей. Социально-психологический климат коллектива. Ценностно-ориентированное единство коллектива, его роль в формировании благоприятного социально-психологического климата. Трудовой конфликт: понятие, модели, анализ, пути разрешения. Трудовая адаптация: понятие, виды, сроки, этапы. Социальное развитие на предприятии. Сущность, задачи и виды социологических исследований в сфере труда. Основные направления и этапы их проведения в современных условиях. Специфика исследований проблем трудовой организации. Сферы

применения различных методов социологических исследований. Методы получения первичной социологической информации.

*Содержание практических занятий*

1. Социально-психологическая структура.
2. Трудовой конфликт: понятие, модели, анализ, пути разрешения.
3. Специфика исследований проблем трудовой организации.

### **Тема 11. Взаимосвязь и расчёты показателей по труду и социальному развитию**

*Содержание лекционного курса*

Планирование персонала на предприятии. Определение численности рабочих с повременной и сдельной оплатой труда на предприятии. Величина и структура фонда заработной платы и их определение. Система трудовых показателей на предприятии в условиях рыночного механизма. Значение норм труда и трудовых нормативов для разработки плановых трудовых показателей. Взаимосвязь трудовых показателей, их влияние на основные показатели деятельности предприятий. Планирование и прогнозирование производительности труда на предприятии. Пофакторный анализ резервов роста производительности труда как основа её планирования. Сущность и цели социального планирования на предприятии. Структура и показатели плана социального развития. Социальные нормативы, их виды и использование в социальном планировании.

*Содержание практических занятий*

1. Система трудовых показателей на предприятии в условиях рыночного механизма.
2. Социальные нормативы, их виды и использование в социальном планировании.

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

Самостоятельная работа обучающихся при изучении курса «Экономика и социология труда» предполагает, в первую очередь, работу с основной и дополнительной литературой. Результатами этой работы становятся выступления на практических занятиях, участие в обсуждении.

Методика самостоятельной работы предварительно разъясняется преподавателем и в последующем может уточняться с учетом индивидуальных особенностей обучающихся. Время и место самостоятельной работы выбираются обучающимися по своему усмотрению с учетом рекомендаций преподавателя.

Самостоятельную работу над дисциплиной следует начинать с изучения рабочей программы дисциплины «Экономика и социология труда», которая содержит основные требования к знаниям, умениям и навыкам обучаемых. Обязательно следует вспомнить рекомендации преподавателя, данные в ходе установочных занятий. Затем – приступить к изучению отдельных разделов и тем в порядке, предусмотренном программой.

Получив представление об основном содержании раздела, темы, необходимо изучить материал с помощью учебников, указанных в разделе 7 указанной программы. Целесообразно составить краткий конспект или схему, отображающую смысл и связи основных понятий данного раздела и включенных в него тем. Затем, как показывает опыт, полезно изучить выдержки из первоисточников. При желании можно составить их краткий конспект. Обязательно следует записывать возникшие вопросы, на которые не удалось ответить самостоятельно.

Наименование темы	Вопросы, вынесенные на самостоятельное изучение	Формы самостоятельной работы	Учебно-методическое обеспечение	Форма контроля
Тема 1. Предмет, задачи и метод курса	Связь экономики и социологии труда с другими социально-экономическими дисциплинами. Методы изучения основных проблем экономики и социологии труда.	Работа в библиотеке, включая ЭБС. Подготовка доклада-презентации.	Литература к теме, работа с интернет источниками	Опрос, доклад
Тема 2. Труд и его социально-экономическое значение	Категория «труд»: характер, содержание, организация. Трудовой процесс и его составные части. Труд как фактор производства.	Работа в библиотеке, включая ЭБС. Подготовка доклада-презентации	Литература к теме, работа с интернет источниками	Коллоквиум, доклад
Тема 3. Рынок труда и занятость населения	Рынок труда: особенности, проблемы становления, современное состояние, перспективы развития. Объект и субъект сделки на рынке труда.	Работа в библиотеке, включая ЭБС. Подготовка доклада-презентации.	Литература к теме, работа с интернет источниками	Опрос, доклад
Тема 4. Персонал организации. Рабочее время	Персонал организации, его состав. Классификация персонала предприятия. Показатели обеспеченности персоналом, его движения и использования.	Работа в библиотеке, включая ЭБС. Подготовка доклада-презентации.	Литература к теме, работа с интернет источниками	Коллоквиум, доклад
Тема 5. Организация и нормирование труда	Значение, задачи и составные элементы рациональной организации труда. Подбор, профессиональная подготовка, переподготовка, повышение квалификации персонала: методы и системы. Разделение и кооперация труда.	Работа в библиотеке, включая ЭБС. Подготовка доклада-презентации.	Литература к теме, работа с интернет источниками	Опрос, доклад

Тема 6. Производительность труда: факторы и резервы роста	Понятие производительности и эффективности труда. Социально- экономическое значение повышения производительности труда.	Работа в библиотеке, включая ЭБС. Подготовка доклада- презентации.	Литература к теме, работа с интернет источниками	Коллоквиум, доклад
Тема 7. Уровень и качество жизни населения	Категории: «уровень жизни», «качество жизни», «образ жизни». Факторы, влияющие на образ жизни общества, социальной группы, отдельной личности.	Работа в библиотеке, включая ЭБС. Подготовка доклада- презентации.	Литература к теме, работа с интернет источниками	Опрос, доклад
Тема 8. Мотивация и стимулирование труда	Система регулирования трудоого поведения и цели его изучения. Сущность и структура мотивов трудоого поведения. Интерес как осознанная потребность.	Работа в библиотеке, включая ЭБС. Подготовка доклада- презентации.	Литература к теме, работа с интернет источниками	Коллоквиум, доклад
Тема 9. Оплата труда	Сущность и функции заработной платы. Приоритет материальных стимулов в условиях рыночных отношений. Структура доходов.	Работа в библиотеке, включая ЭБС. Подготовка доклада- презентации.	Литература к теме, работа с интернет источниками	Опрос, доклад
Тема 10. Структура и социальное развитие трудовых коллективов	Понятие социальных групп на предприятии. Функционально- производственная структура. Демографическая структура. Национальная структура.	Работа в библиотеке, включая ЭБС. Подготовка доклада- презентации.	Литература к теме, работа с интернет источниками	Опрос, доклад

<p>Тема 11. Взаимосвязь и расчёты показателей по труду и социальному развитию</p>	<p>Планирование персонала на предприятии. Определение численности рабочих с повременной и сдельной оплатой труда на предприятии. Величина и структура фонда заработной платы и их определение.</p>	<p>Работа в библиотеке, включая ЭБС. Подготовка доклада-презентации.</p>	<p>Литература к теме, работа с интернет источниками</p>	<p>Опрос, доклад</p>
---	--	--	---	----------------------

**6. Оценочные материалы для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине «Экономика и социология труда»**

**6.1. Описание показателей и критериев оценивания компетенций, описание шкал оценивания**

№ п/п	Наименование оценочного средства	Краткая характеристика оценочного средства	Шкала и критерии оценки, балл	Критерии оценивания компетенции
1.	Опрос	Сбор первичной информации по выяснению уровня усвоения пройденного материала	«Зачтено» - если обучающийся демонстрирует знание материала по разделу, основанные на знакомстве с обязательной литературой и современными публикациями; дает логичные, аргументированные ответы на поставленные вопросы. Также оценка «зачтено» ставится, если обучающимся допущены незначительные неточности в ответах, которые он исправляет путем наводящих вопросов со стороны преподавателя. «Не зачтено» - имеются существенные пробелы в знании основного материала по разделу, а также допущены принципиальные ошибки при изложении материала.	ПК-6.1, ПК-6.2, ПК-6.3, ПК-6.4, ПК-6.5
2	Доклад-презентация	Публичное выступление по представлению полученных результатов в программе Microsoft PowerPoint	«5» – доклад выполнен в соответствии с заявленной темой, презентация легко читаема и ясна для понимания, грамотное использование терминологии, свободное изложение рассматриваемых проблем, докладчик правильно ответил на все вопросы в ходе дискуссии; «4» – некорректное оформление презентации, грамотное использование терминологии, в основном свободное изложение рассматриваемых проблем, докладчик частично правильно ответил на все вопросы в ходе дискуссии; «3» – отсутствие презентации, докладчик испытывал затруднения при выступлении и ответе на вопросы в ходе дискуссии; «2» - докладчик не раскрыл тему	ПК-6.1, ПК-6.2, ПК-6.3, ПК-6.4, ПК-6.5

3	Коллоквиум	Беседа преподавателя с учащимися на определенную тему из учебной программы	«Зачтено» - если обучающийся демонстрирует знание материала по разделу, основанные на знакомстве с обязательной литературой и современными публикациями; дает логичные, аргументированные ответы на поставленные вопросы. Также оценка «зачтено» ставится, если обучающимся допущены незначительные неточности в ответах, которые он исправляет путем наводящих вопросов со стороны преподавателя. «Незачтено» - имеются существенные пробелы в знании основного материала по разделу, а также допущены принципиальные ошибки при изложении материала.	ПК-6.1, ПК-6.2, ПК-6.3, ПК-6.4, ПК-6.5
4	Тестирование	Тестирование можно проводить в форме: <ul style="list-style-type: none"> <li>• компьютерного тестирования, т.е. компьютер произвольно выбирает вопросы из базы данных по степени сложности;</li> <li>• письменных ответов, т.е. преподаватель задает вопрос и дает несколько вариантов ответа, а студент на отдельном листе записывает номера вопросов и номера соответствующих ответов</li> </ul>	«отлично» - процент правильных ответов 80-100%; «хорошо» - процент правильных ответов 65-79,9%; «удовлетворительно» - процент правильных ответов 50-64,9%; «неудовлетворительно» - процент правильных ответов менее 50%.	ПК-6.1, ПК-6.2, ПК-6.3, ПК-6.4, ПК-6.5

**6.2. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения основной профессиональной образовательной**



**программы**

№	Форма контроля/ коды оцениваемых компетенций	Процедура оценивания	Шкала и критерии оценки, балл
1.	<p><b>Экзамен</b> - ПК-6.1, ПК-6.2, ПК-6.3, ПК-6.4, ПК-6.5</p>	<p>Правильность ответов на все вопросы (верное, четкое и достаточно глубокое изложение идей, понятий, фактов и т.д.); Сочетание полноты и лаконичности ответа; Наличие практических навыков по дисциплине (решение задач или заданий); Ориентирование в учебной, научной и специальной литературе; Логика и аргументированность изложения; Грамотное комментирование, приведение примеров, аналогий; Культура ответа.</p>	<p>1. оценка «отлично» - обучающийся должен дать полные, исчерпывающие ответы на вопросы экзаменационного билета, в частности, ответ должен предполагать знание основных понятий и их особенностей, умение правильно определять специфику соответствующих отношений, правильное решение практического задания. Оценка «отлично» предполагает наличие системы знаний по предмету, умение излагать материал в логической последовательности, систематично, грамотным языком;</p> <p>2. оценка «хорошо» - обучающийся должен дать полные ответы на вопросы, указанные в экзаменационном билете. Допускаются неточности при ответе, которые все же не влияют на правильность ответа. Ответ должен предполагать знание основных понятий и их особенностей, умение правильно определять специфику соответствующих отношений. Оценка «хорошо» предполагает наличие системы знаний по предмету, умение излагать материал в логической последовательности, систематично, грамотным языком, однако, допускаются незначительные ошибки, неточности по названным критериям, которые все же не искажают сути соответствующего ответа;</p> <p>3. оценка «удовлетворительно» - обучающийся должен в целом дать ответы на вопросы, предложенные в экзаменационном билете, ориентироваться в системе дисциплины «Экономика и социология труда», знать основные категории предмета. Оценка «удовлетворительно» предполагает, что материал в основном изложен грамотным языком;</p> <p>4. оценка «неудовлетворительно» предполагает, что обучающимся либо не дан ответ на вопрос билета, либо обучающийся не знает основных категорий, не может определить предмет дисциплины.</p>
2.	<p><b>Тестирование (на экзамене)</b> - ПК-6.1, ПК-6.2, ПК-6.3, ПК-6.4, ПК-6.5</p>	<p>Полнота знаний теоретического контролируемого материала. Количество правильных ответов</p>	<p>«отлично» - процент правильных ответов 80-100%; «хорошо» - процент правильных ответов 65-79,9%; «удовлетворительно» - процент правильных ответов 50-64,9%; «неудовлетворительно» - процент правильных ответов менее 50%.</p>

**6.3. Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения основной профессиональной образовательной программы**

**6.3.1. Типовые задания для проведения текущего контроля обучающихся**

**6.3.1.1. Опрос по темам курса.**

1. Методы изучения основных проблем экономики и социологии труда.
2. Трудовой процесс и его составные части.
3. Совокупность трудовых отношений, их виды и функции.
4. Труд как процесс формирования и развития человека.
5. Международные нормы и стандарты в регулировании социально-трудовых отношений.
6. Социальное партнёрство и регулирование трудовых отношений.
7. Рынок труда: особенности, проблемы становления, современное состояние, перспективы развития.
8. Человеческий капитал: понятие, особенности.
9. Трудовой потенциал и трудовые ресурсы.
10. Безработица: виды, причины, экономические и социальные последствия.
11. Современное состояние занятости и уровень безработицы в России и в других странах.
12. Персонал организации, его состав.
13. Структура персонала и перспективные тенденции её изменения.
14. Кадровая политика предприятия.
15. Основные направления улучшения использования рабочего времени.
16. Подбор, профессиональная подготовка, переподготовка, повышение квалификации персонала: методы и системы.
17. Разделение и кооперация труда.
18. Организация и экономические требования к рабочему месту.
19. Методы оценки затрат рабочего времени.
20. Нормативы по труду и их структура.
21. Возможности и границы нормирования труда в различных отраслях народного хозяйства.
22. Факторы и условия роста производительности труда, их классификация.
23. Государственное регулирование и управление производительностью труда.
24. Факторы, влияющие на образ жизни общества, социальной группы, отдельной личности.
25. Современное состояние уровня и качества жизни населения в России.
26. Основные типы мотивации работников в условиях перехода к рынку.
27. Сущность и функции заработной платы.
28. Институциональное, нормативно-правовое регулирование заработной платы.
29. Социальное партнёрство и регулирование заработной платы.
30. Организация заработной платы: составные элементы и принципы.
31. Оптимизация социальной структуры коллектива.
32. Трудовой конфликт: понятие, модели, анализ, пути разрешения.
33. Социальное развитие на предприятии.
34. Планирование персонала на предприятии.
35. Система трудовых показателей на предприятии в условиях рыночного механизма.
36. Планирование и прогнозирование производительности труда на предприятии.
37. Сущность и цели социального планирования на предприятии.

**6.3.1.2. Тест по текущему контролю**

1. Производительность труда – это показатель:

*его результативности и эффективности.*

2. Показатель производительности труда – это:  
*объем продукции (работы), поделенный на трудозатраты.*

3. Трудоемкость единицы продукции – это:  
*количество часов рабочего времени, требуемое на изготовление одного изделия.*

4. Увеличение трудоемкости единицы продукции при неизменных других факторах:  
*снижает производительность труда.*

5. При росте производительности труда за счет его интенсивности:  
*возрастает объем выполненной работы*

6. При росте производительности труда за счет качественных факторов (росте производительной силы труда):

*снижается трудоемкость продукции.*

7. Среднесписочная численность персонала – это:

*расчетная численность работников, полностью отработавших измераемый период времени.*

8. В каких единицах учитывается объем выполненной работы в трудовом методе определения производительности труда?

*в нормочасах.*

9. В каких единицах учитываются трудозатраты в трудовом методе определения производительности труда?

*в человекочасах.*

10. Измеряя производительность труда на предприятии, результативность какого вида труда мы определяем?

*живого.*

11. Какой метод измерения производительности труда наиболее точен?

*натуральный.*

12. Измерение производительности труда по НСО, чистой и условно-чистой продукции к каким группам методам относится?

*стоимостным.*

13. При оценке роста производительности труда по трудовому методу, какая трудоемкость единицы продукции используется при подсчете объема выполненной работы за отчетный период?

*нормативная базисного периода.*

14. При увеличении доли основных рабочих в составе персонала предприятия при других неизменных как факторах изменится производительность труда по предприятию в целом?:

*Увеличится.*

15. При сокращении иных, кроме основных рабочих, категорий персонала предприятия и неизменности других факторов производительность труда по предприятию:

*Увеличится.*

16. Сокращение потерь рабочего времени:

*увеличивает объем выпускаемой продукции.*

17. Как изменяется стоимость единицы продукции при росте производительности труда за счет снижения ее трудоемкости?

*Снижается.*

18. Если освободившееся рабочее место уволившегося работника немедленно заменяется работником такой же квалификации, то, как это, всего вероятнее, скажется на производительности его труда?

*Уменьшится.*

19. Какие элементы организации заработной платы на предприятии дают возможность измерять затраты труда?

*нормирование труда.*

20. Какие элементы организации заработной платы на предприятии дают возможность измерять и оценивать качество труда?

*тарифная система.*

21. Какие элементы организации заработной платы позволяют оценивать количество и качество результатов труда?

*формы и системы заработной платы.*

22. Какая система заработной платы мотивирует вспомогательных рабочих к лучшему труду?

*Повременная.*

23. Какая система заработной платы мотивирует основных рабочих к перевыполнению норм труда?

*сдельно-прогрессивная.*

24. Аккордная система оплаты труда по своей сущности является:

*Сдельной.*

25. Премия работникам входит в системы:

*заработной платы.*

26. Тарифный коэффициент в тарифной сетке показывает во сколько раз работа данного разряда сложнее работы:

*первого разряда.*

27. Какие тарифные ставки устанавливаются в тарифной системе?

*ставка минимального разряда.*

28. Для чего служит тарифно-квалификационный справочник?

*для установления разрядов работ и работников.*

29. Для чего служит тарифная сетка?

*для дифференциации оплаты труда.*

30. Надбавки к тарифной части заработной платы и окладам могут назначаться за:

*· индивидуальные способности и особый вклад в дела предприятия, особую ценность выполняемой работы.*

31. Трудовой потенциал работника – это:

*· способность к труду.*

32. Какой характер социально-трудовых отношений характеризует «солидарность»?

*· согласие с целями и интересами других субъектов.*

33. Через какие характеристики труда рост трудового потенциала оказывает влияние на его эффективность?

*· через производительную силу труда и частично его интенсивность.*

34. Трудовой потенциал может измеряться (оцениваться) применительно:

*· к обществу, трудовому коллективу и работнику.*

35. Какие социально-трудовые отношения являются противоположностью «патернализму»?

*· субсидиарность.*

36. Какой характер социально-трудовых отношений характеризует «партнерство»?

*· учет целей и интересов всех субъектов отношений.*

37. Какие факторы влияют на образование синергетического эффекта?

*· согласованная деятельность людей и социальных групп.*

38. Какие факторы формируют X - эффективность?

*· отношение людей к труду, степень активности и заинтересованности в использовании ресурсов.*

39. Что лежит в основе отчуждения?

*· настроение бессмысленности, беспомощности, отстраненности.*

40. Девиантное поведение – это поведение:

*· с нарушением правовых и моральных норм.*

41. Психологическое понятие «ассертивность» - это:

*· общая настроенность личности к окружающему миру.*

42. Какие из характеристик входят в понятие труда?  
 · *Создание материальных и духовных ценностей.*
43. Без чего невозможен трудовой процесс?  
 · *Без затрат энергии человека.*
44. Трудовой процесс – это процесс:  
 · *преобразования предметов труда.*
45. Сколько основных элементов составляют структуру процесса труда?  
 · Три
46. Характер труда – это:  
 · *Отличительные особенности видов труда.*
47. Для чего используется «необходимый труд»?  
 · *Для зарабатывания средств к существованию работника и его семьи.*
48. «Прибавочный труд» - это труд:  
 · *сверх необходимого.*
49. Каким по характеру видом труда создается фонд заработной платы трудового коллектива?  
 · *необходимым.*
50. Содержание труда определяется:  
 · *Структурным соотношением трудовых элементов и степенью свободы работника в трудовом процессе.*
51. Интенсивность труда – это характеристика:  
 · *Его напряженности.*
52. Интенсивность труда – это:  
 · *Количество энергии человека, затрачиваемой в единицу рабочего времени.*
53. Какой из приведенных показателей отражает состояние интенсивности труда?  
 · *Коэффициент использования рабочего времени.*
54. Что выражает понятие «качество труда»?  
 · *Его сложность.*
55. От чего непосредственно (прямо) зависит интенсивность труда?  
 · *От темпов работы и рациональности использования рабочего времени.*
56. В каких показателях измеряется качество труда?  
 · *В показателях тарифно-квалификационной системы.*
57. Сохранение здоровья работника, восстановление его затраченных сил во вне рабочее время, его духовное и физическое развитие являются характеристиками понятия:  
 · *Нормальной интенсивности труда.*
58. Производительность труда – это показатель:  
 · *Его результативности, эффективности.*
59. Производственный процесс – это:  
 · *Процесс превращения исходного материала в готовую продукцию.*
60. Технологический процесс - это:  
 · *Процесс целесообразного изменения формы, размеров, состояния структуры, места предметов труда.*
61. Трудовой процесс – это:  
 · *Процесс совокупности действий работника, направленный на целесообразное преобразование предметов труда.*
62. Совершенствование техники и технологии:  
 · *Не влияет на организацию труда.*
63. Что понимается под организацией труда? Организация труда – это:  
 · *Осуществление комплекса мероприятий по пропорциональной расстановке рабочей силы и ее эффективному использованию.*
64. Что лежит в организационно-технической основе любой организации труда?  
 · *Разделение и кооперация труда.*
65. Разделение труда – это:

*· Разбивка работы на специализированные операции, процессы, этапы, передель и т.п.*

66. Является ли совершенствование техники и технологии одним из направлений организации труда?

*· Не является.*

67. Сколько существует границ разделения труда?

*· четыре.*

68. Сколько видов разделения труда применяется на предприятии?

*· пять.*

69. Квалификационное разделение труда осуществляется на базе:

*· Существующей сложности работ.*

70. Технологическое разделение труда осуществляется на базе:

*· Технологии выполняемых работ.*

71. Функциональное разделение труда осуществляется на базе:

*· Специализированных функций, вытекающих из деятельности предприятия.*

72. Кооперация труда – это:

*· Объективная сторона разделения труда.*

73. За счет какого главного фактора получается экономический эффект от совмещения функций и профессий, многостаночного обслуживания?

*· Экономии заработной платы.*

74. Какая главная характеристика входит в понятие бригадной формы организации труда?

*· Коллективное производственное задание и коллективная ответственность.*

75. Когда необходимо применение бригадной формы организации труда?

*· При определенных условиях технологии и требованиях организации труда.*

76. Деятельность какой бригады приводит к наибольшему социально-экономическому эффекту?

*· Комплексной с полной взаимозаменяемостью работников.*

### **6.3.2. Типовые задания для проведения промежуточной аттестации обучающихся**

Промежуточная аттестация по дисциплине «Экономика и социология труда» проводится в форме экзамена.

#### **6.3.2.1. Типовые вопросы к экзамену**

1. Предмет и задачи курса «Экономика и социология труда».
2. Связь экономики и социологии труда с другими социально-экономическими дисциплинами.
3. Методы изучения основных проблем экономики и социологии труда.
4. Характер и содержание категории «труд». Трудовой процесс и его составные части.
5. Труд как фактор производства. Совокупность трудовых отношений, их виды и функции.
6. Международные нормы и стандарты в регулировании социально-трудовых отношений. Вопросы труда в законодательстве Российской Федерации.
7. Социальное партнёрство и регулирование трудовых отношений.
8. Рынок труда: особенности, проблемы становления, современное состояние, перспективы развития. Трудовой потенциал и трудовые ресурсы.
9. Занятость населения: экономическая и социальная сущность.
10. Безработица: виды, причины, экономические и социальные последствия.
11. Государственное регулирование занятости и безработицы. Современное состояние занятости и уровень безработицы в России и в других странах.
12. Персонал организации и его состав. Показатели обеспеченности персоналом, его движения и использования.
13. Количественные и качественные характеристики персонала предприятия. Структура персонала и перспективные тенденции её изменения.

14. Кадровая политика предприятия. Увязка политики в области персонала с общей стратегией развития предприятия.
15. Рабочее время. Основные направления улучшения использования рабочего времени.
16. Подбор, профессиональная подготовка, переподготовка, повышение квалификации персонала: методы и системы.
17. Организация и экономические требования к рабочему месту. Условия труда, обеспечивающие возможность осуществления трудовых процессов.
18. Классификация и методы оценки затрат рабочего времени. Хронометраж, фотография рабочего времени.
19. Нормативы и нормы труда: структура и классификация. Возможности и границы нормирования труда в различных отраслях народного хозяйства.
20. Производительность и эффективность труда. Социально-экономическое значение повышения производительности труда.
21. Факторы и условия роста производительности труда, их классификация. Формы проявления роста производительности труда на предприятии.
22. Показатели и методы измерения производительности труда: натуральный, стоимостной, трудовой; их достоинства и недостатки.
23. Резервы роста производительности труда и их классификация. Взаимосвязь и взаимозависимость факторов и резервов роста производительности труда.
24. Категории уровня, качества и образа жизни, факторы их определяющие.
25. Система показателей уровня жизни населения: индикаторы и компоненты.
26. Современное состояние уровня и качества жизни населения в России.
27. Система регулирования трудового поведения и цели его изучения. Сущность и структура мотивов трудового поведения.
28. Современные методы мотивации. Значение различных подходов к мотивации для принятия управленческих решений и определения мер воздействия на трудовое поведение.
29. Классификация стимулов. Мотивационные профили персонала и методы стимулирования.
30. Сущность и функции заработной платы. Номинальная и реальная заработная плата.
31. Формы и методы регулирования заработной платы: государственное регулирование, конъюнктура рынка труда, социальное партнёрство.
32. Организация заработной платы: составные элементы и принципы. Тарифная система оплаты труда.
33. Формы и системы заработной платы. Нормирование труда как элемент заработной платы.
34. Понятие социальных групп на предприятии. Функционально-производственная структура.
35. Трудовой коллектив как тип социальной организации и социальной общности людей. Социально-психологический климат коллектива.
36. Сущность, задачи и виды социологических исследований в сфере труда. Методы получения первичной социологической информации.
37. Планирование персонала на предприятии. Величина и структура фонда заработной платы и их определение.
38. Система трудовых показателей на предприятии в условиях рыночного механизма. Взаимосвязь трудовых показателей, их влияние на основные показатели деятельности предприятий.
39. Планирование и прогнозирование производительности труда на предприятии.
40. Сущность и цели социального планирования на предприятии. Структура и показатели плана социального развития.

#### **6.4. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций**

С целью определения уровня овладения компетенциями, закрепленными за дисциплиной, в заданные преподавателем сроки проводится текущий и промежуточный контроль знаний, умений и навыков каждого обучающегося. Все виды текущего контроля осуществляются на практических занятиях. Исключение составляет устный опрос, который может проводиться в начале или конце лекции в течение 15-20 мин. с целью закрепления знаний терминологии по дисциплине. При оценке компетенций принимается во внимание формирование профессионального мировоззрения, определенного уровня включенности в занятия, рефлексивные навыки, владение изучаемым материалом.

Процедура оценивания компетенций обучающихся основана на следующих стандартах:

1. Периодичность проведения оценки.
2. Многоступенчатость: оценка (как преподавателем, так и обучающимися группы) и самооценка обучающегося, обсуждение результатов и комплекс мер по устранению недостатков.
3. Единство используемой технологии для всех обучающихся, выполнение условий сопоставимости результатов оценивания.
4. Соблюдение последовательности проведения оценки.

**Текущая аттестация обучающихся.** Текущая аттестация обучающихся по дисциплине «Экономика и социология труда» проводится в соответствии с локальными нормативными актами ОАНО ВО МПСУ и является обязательной.

Текущая аттестация по дисциплине «Экономика и социология труда» проводится в форме опроса и контрольных мероприятий по оцениванию фактических результатов обучения обучающихся и осуществляется преподавателем дисциплины.

Объектами оценивания выступают:

1. учебная дисциплина (активность на занятиях, своевременность выполнения различных видов заданий, посещаемость всех видов занятий по аттестуемой дисциплине);
2. степень усвоения теоретических знаний в качестве «ключей анализа»;
3. уровень овладения практическими умениями и навыками по всем видам учебной работы;
4. результаты самостоятельной работы (изучение книг из списка основной и дополнительной литературы).

Активность обучающегося на занятиях оценивается на основе выполненных обучающимся работ и заданий, предусмотренных данной рабочей программой дисциплины.

Кроме того, оценивание обучающегося проводится на текущем контроле по дисциплине. Оценивание обучающегося на контрольной неделе проводится преподавателем независимо от наличия или отсутствия обучающегося (по уважительной или неуважительной причине) на занятии. Оценка носит комплексный характер и учитывает достижения обучающегося по основным компонентам учебного процесса за текущий период.

Оценивание обучающегося носит комплексный характер и учитывает достижения обучающегося по основным компонентам учебного процесса за текущий период с выставлением оценок в ведомости.

**Промежуточная аттестация обучающихся.** Промежуточная аттестация обучающихся по дисциплине «Экономика и социология труда» проводится в соответствии с локальными нормативными актами ОАНО ВО «МПСУ» и является обязательной.

Промежуточная аттестация по дисциплине «Экономика и социология труда» проводится в соответствии с учебным планом в 6-м семестре для всех форм обучения в виде экзамена в период зачетно-экзаменационной сессии в соответствии с графиком проведения.

Обучающиеся допускаются к экзамену по дисциплине в случае выполнения им учебного плана по дисциплине: выполнения всех заданий и мероприятий, предусмотренных программой дисциплины.

Оценка знаний обучающегося на зачете определяется его учебными достижениями в



семестровый период и результатами текущего контроля знаний и выполнением им заданий.

Знания умения, навыки обучающегося на зачете оцениваются как: «отлично», «хорошо», «удовлетворительно», «неудовлетворительно».

Основой для определения оценки служит уровень усвоения обучающимися материала, предусмотренного данной рабочей программой.

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

### **а) основная учебная литература:**

1. Валько Д.В. Экономика труда [Электронный ресурс]: учебное пособие/ Валько Д.В., Постников Е.А.— Электрон. текстовые данные.— Челябинск, Саратов: Южно-Уральский институт управления и экономики, Ай Пи Эр Медиа, 2019.— 186 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/81503.html>.— ЭБС «IPRbooks»
2. Тощенко Ж.Т. Социология труда : учебник для студентов вузов, обучающихся по специальностям «Социология» и «Экономика труда» / Тощенко Ж.Т.. — Москва : ЮНИТИ-ДАНА, 2017. — 423 с. — ISBN 978-5-238-01435-7. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/81682.html> (дата обращения: 06.01.2022). — Режим доступа: для авторизир. пользователей
3. Экономика и социология труда [Электронный ресурс]: учебник/ К.В. Воденко [и др.].— Электрон. текстовые данные.— Москва: Дашков и К, Наука-Спектр, 2019.— 310 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/85488.html>.— ЭБС «IPRbooks»

### **б) дополнительная учебная литература:**

1. Герман И.И. Экономика труда [Электронный ресурс]: электронное учебно-методическое пособие/ Герман И.И.— Электрон. текстовые данные.— Астрахань: Астраханский государственный архитектурно-строительный университет, ЭБС АСВ, 2018.— 68 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/93089.html>.— ЭБС «IPRbooks»
2. Козлова Е.И. Экономика труда. Ч.2 [Электронный ресурс]: учебное пособие/ Козлова Е.И., Титова О.В.— Электрон. текстовые данные.— Липецк: Липецкий государственный технический университет, ЭБС АСВ, 2019.— 73 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/101459.html>.— ЭБС «IPRbooks»
3. Костюченко Т.Н. Экономика труда [Электронный ресурс]: учебное пособие/ Костюченко Т.Н., Байчерова А.Р., Сидорова Д.В.— Электрон. текстовые данные.— Ставрополь: Ставропольский государственный аграрный университет, 2018.— 168 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/92971.html>.— ЭБС «IPRbooks»
4. Серков Л.Н. Экономика торгового предприятия [Электронный ресурс]: учебно-методическое пособие/ Серков Л.Н., Узунов В.В.— Электрон. текстовые данные.— Симферополь: Университет экономики и управления, 2017.— 160 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/73285.html>.— ЭБС «IPRbooks»

## **8. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины**

<b>Вид деятельности</b>	<b>Методические указания по организации деятельности студента</b>
Лекция	Написание конспекта лекций: кратко, схематично, последовательно фиксировать основные положения, выводы, формулировки, обобщения; помечать важные мысли, выделять ключевые слова, термины. Проверка терминов, понятий с помощью энциклопедий, словарей, справочников с выписыванием толкований в тетрадь. Обозначить вопросы, термины, материал, который вызывает трудности, пометить и попытаться найти ответ в рекомендуемой литературе. Если самостоятельно не удастся разобраться в материале, необходимо сформулировать вопрос и задать преподавателю на консультации, на практическом занятии.
Практические занятия	Проработка рабочей программы, уделяя особое внимание целям и задачам, структуре и содержанию дисциплины. Конспектирование источников. Работа с конспектом лекций, подготовка ответов к

	контрольным вопросам, просмотр рекомендуемой литературы, работа с текстом. Прослушивание аудио- и видеозаписей по заданной теме, решение расчетно-графических заданий, решение задач по алгоритму и др.
Индивидуальные задания	Знакомство с основной и дополнительной литературой, включая справочные издания, зарубежные источники, конспект основных положений, терминов, сведений, требующихся для запоминания и являющихся основополагающими в этой теме. Составление аннотаций к прочитанным литературным источникам и др.
Самостоятельная работа	Самостоятельная работа проводится с целью: систематизации и закрепления полученных теоретических знаний и практических умений обучающихся; углубления и расширения теоретических знаний студентов; формирования умений использовать нормативную, правовую, справочную документацию, учебную и специальную литературу; развития познавательных способностей и активности обучающихся: творческой инициативы, самостоятельности, ответственности, организованности; формирование самостоятельности мышления, способностей к саморазвитию, совершенствованию и самоорганизации; формирования профессиональных компетенций; развитию исследовательских умений обучающихся. Формы и виды самостоятельной работы: чтение основной и дополнительной литературы – самостоятельное изучение материала по рекомендуемым литературным источникам; работа с библиотечным каталогом, самостоятельный подбор необходимой литературы; работа со словарем, справочником; поиск необходимой информации в сети Интернет; конспектирование источников; реферирование источников; составление аннотаций к прочитанным литературным источникам; составление рецензий и отзывов на прочитанный материал; составление обзора публикаций по теме; составление и разработка терминологического словаря; составление хронологической таблицы; составление библиографии (библиографической картотеки); подготовка к различным формам текущей и промежуточной аттестации (к тестированию, зачету, экзамену); выполнение домашних контрольных работ; самостоятельное выполнение практических заданий репродуктивного типа (ответы на вопросы, тесты; выполнение творческих заданий). Технология организации самостоятельной работы обучающихся включает использование информационных и материально-технических ресурсов образовательного учреждения: библиотеку с читальным залом, укомплектованную в соответствии с существующими нормами; учебно-методическую базу учебных кабинетов, лабораторий и зала кодификации; компьютерные классы с возможностью работы в сети Интернет; аудитории (классы) для консультационной деятельности; учебную и учебно-методическую литературу, разработанную с учетом увеличения доли самостоятельной работы студентов, и иные методические материалы. Перед выполнением обучающимися внеаудиторной самостоятельной работы преподаватель проводит консультирование по выполнению задания, который включает цель задания, его содержания, сроки выполнения, ориентировочный объем работы, основные требования к результатам работы, критерии оценки. Во время выполнения обучающимися внеаудиторной самостоятельной работы и при необходимости преподаватель может проводить индивидуальные и групповые консультации. Самостоятельная работа может осуществляться индивидуально или группами обучающихся в зависимости от цели, объема, конкретной тематики самостоятельной работы, уровня сложности, уровня умений обучающихся. Контроль самостоятельной работы предусматривает:

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• соотнесение содержания контроля с целями обучения; объективность контроля;</li> <li>• валидность контроля (соответствие предъявляемых заданий тому, что предполагается проверить);</li> <li>• дифференциацию контрольно-измерительных материалов.</li> </ul> <p>Формы контроля самостоятельной работы:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• просмотр и проверка выполнения самостоятельной работы преподавателем;</li> <li>• организация самопроверки,</li> <li>• взаимопроверки выполненного задания в группе; обсуждение результатов выполненной работы на занятии;</li> <li>• проведение письменного опроса;</li> <li>• проведение устного опроса;</li> <li>• организация и проведение индивидуального собеседования;</li> <li>• организация и проведение собеседования с группой;</li> <li>• защита отчетов о проделанной работе.</li> </ul>
Опрос	<p>Опрос - это средство контроля, организованное как специальная беседа преподавателя с обучающимся на темы, связанные с изучаемой дисциплиной, и рассчитанное на выявление объема знаний по определенному разделу, теме, проблеме и т.п. Проблематика, выносимая на опрос определена в заданиях для самостоятельной работы обучающегося, а также может определяться преподавателем, ведущим семинарские занятия. Во время проведения опроса обучающийся должен уметь обсудить с преподавателем соответствующую проблематику на уровне диалога.</p>
Коллоквиум	<p>Коллоквиум (от латинского colloquium – разговор, беседа) – одна из форм учебных занятий, беседа преподавателя с учащимися на определенную тему из учебной программы. Цель проведения коллоквиума состоит в выяснении уровня знаний, полученных учащимися в результате прослушивания лекций, посещения семинаров, а также в результате самостоятельного изучения материала. В рамках поставленной цели решаются следующие задачи:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• выяснение качества и степени понимания учащимися лекционного материала;</li> <li>• развитие и закрепление навыков выражения учащимися своих мыслей;</li> <li>• расширение вариантов самостоятельной целенаправленной подготовки учащихся;</li> <li>• развитие навыков обобщения различных литературных источников;</li> <li>• предоставление возможности учащимся сопоставлять разные точки зрения по рассматриваемому вопросу.</li> </ul> <p>В результате проведения коллоквиума преподаватель должен иметь представление:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• о качестве лекционного материала;</li> <li>• о сильных и слабых сторонах своей методики чтения лекций;</li> <li>• о сильных и слабых сторонах своей методики проведения семинарских занятий;</li> <li>• об уровне самостоятельной работы учащихся;</li> <li>• об умении обучающихся вести дискуссию и доказывать свою точку зрения;</li> <li>• о степени эрудированности учащихся;</li> <li>• о степени индивидуального освоения материала конкретными обучающимися.</li> </ul> <p>В результате проведения коллоквиума обучающийся должен иметь представление:</p>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• об уровне своих знаний по рассматриваемым вопросам в соответствии с требованиями преподавателя и относительно других студентов группы;</li> <li>• о недостатках самостоятельной проработки материала;</li> <li>• о своем умении излагать материал;</li> <li>• о своем умении вести дискуссию и доказывать свою точку зрения.</li> </ul> <p>В зависимости от степени подготовки группы можно использовать разные подходы к проведению коллоквиума. В случае, если большинство группы с трудом воспринимает содержание лекций и на практических занятиях демонстрирует недостаточную способность активно оперировать со смысловыми единицами и терминологией курса, то коллоквиум можно разделить на две части. Сначала преподаватель излагает базовые понятия, содержащиеся в программе. Это должно занять не более четверти занятия. Остальные три четверти необходимо посвятить дискуссии, в ходе которой обучающиеся должны убедиться и, главное, убедить друг друга в обоснованности и доказательности полученного видения вопроса и его соответствия реальной практике. Если же преподаватель имеет дело с более подготовленной, самостоятельно думающей и активно усваивающей смысловые единицы и терминологию курса аудиторией, то коллоквиум необходимо провести так, чтобы сами обучающиеся сформулировали изложенные в программе понятия, высказали несовпадающие точки зрения и привели практические примеры. За преподавателем остается роль модератора (ведущего дискуссии), который в конце «лишь» суммирует совместно полученные результаты.</p>
Тестирование	<p>Контроль в виде тестов может использоваться после изучения каждой темы курса. Итоговое тестирование можно проводить в форме:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• компьютерного тестирования, т.е. компьютер произвольно выбирает вопросы из базы данных по степени сложности;</li> <li>• письменных ответов, т.е. преподаватель задает вопрос и дает несколько вариантов ответа, а обучающийся на отдельном листе записывает номера вопросов и номера соответствующих ответов.</li> </ul> <p>Для достижения большей достоверности результатов тестирования следует строить текст так, чтобы у обучающихся было не более 40 – 50 секунд для ответа на один вопрос. Итоговый тест должен включать не менее 60 вопросов по всему курсу. Значит, итоговое тестирование займет целое занятие. Оценка результатов тестирования может проводиться двумя способами:</p> <p>1) по 5-балльной системе, когда ответы студентов оцениваются следующим образом:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- «отлично» – более 80% ответов правильные;</li> <li>- «хорошо» – более 65% ответов правильные;</li> <li>- «удовлетворительно» – более 50% ответов правильные.</li> </ul> <p>Обучающиеся, которые правильно ответили менее чем на 70% вопросов, должны в последующем пересдать тест. При этом необходимо проконтролировать, чтобы вариант теста был другой;</p> <p>2) по системе зачет-незачет, когда для зачета по данной дисциплине достаточно правильно ответить более чем на 70% вопросов.</p>
Подготовка к экзамену	<p>При подготовке к экзамену необходимо ориентироваться на конспекты лекций, рекомендуемую литературу и др. Основное в подготовке к сдаче экзамена по дисциплине «Экономика и социология труда» - это повторение всего материала дисциплины, по которому необходимо сдавать экзамен. При подготовке к сдаче экзамена обучающийся весь объем работы должен распределять равномерно по дням, отведенным для подготовки к экзамену, контролировать каждый</p>

	<p>день выполнения намеченной работы. Подготовка к экзамену включает в себя три этапа:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• самостоятельная работа в течение семестра;</li> <li>• непосредственная подготовка в дни, предшествующие экзамену по темам курса;</li> <li>• подготовка к ответу на задания, содержащиеся в билетах (тестах) экзамена.</li> </ul> <p>Для успешной сдачи экзамена по дисциплине «Экономика и социология труда» обучающиеся должны принимать во внимание, что:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• все основные вопросы, указанные в рабочей программе, нужно знать, понимать их смысл и уметь его разъяснить;</li> <li>• указанные в рабочей программе формируемые профессиональные компетенции в результате освоения дисциплины должны быть продемонстрированы студентом;</li> <li>• семинарские занятия способствуют получению более высокого уровня знаний и, как следствие, более высокой оценке на экзамене;</li> <li>• готовиться к экзамену необходимо начинать с первой лекции и первого семинара.</li> </ul>
--	--

### **9. Описание материально-технической базы, необходимой для осуществления образовательного процесса по дисциплине**

Для осуществления образовательного процесса по дисциплине «Экономика и социология труда» необходимо использование следующих помещений:

Материально-техническое обеспечение дисциплины включает в себя:

учебная аудитория для проведения учебных занятий, оснащенная оборудованием и техническими средствами обучения (мебель аудиторная (столы, стулья, доска), стол, стул преподавателя) и технические средства обучения (персональный компьютер; мультимедийное оборудование);

- помещение для самостоятельной работы обучающихся: специализированная мебель и компьютерная техника с возможностью подключения к сети «Интернет» и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду Университета.

### **10. Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине, в том числе комплект лицензионного программного обеспечения, электронно-библиотечные системы, современные профессиональные базы данных и информационные справочные системы**

Обучающиеся обеспечены доступом к электронной информационно-образовательной среде Университета из любой точки, в которой имеется доступ к сети «Интернет», как на территории организации, так и вне ее.

#### **10.1 Лицензионное программное обеспечение:**

1. Операционная система Microsoft Windows XP Professional Russian — OEM-лицензии (поставляются в составе готового компьютера);

2. Операционная система Microsoft Windows 7 Professional — OEM-лицензии (поставляются в составе готового компьютера);

3. Программный пакет Microsoft Office 2007 — лицензия № 45829385 от 26.08.2009;

4. Программный пакет Microsoft Office 2010 Professional — лицензия № 48234688 от 16.03.2011;

5. Программный пакет Microsoft Office 2010 Professional — лицензия № 49261732 от 04.11.2011;

6. Комплексная система антивирусной защиты DrWEB Enterprise Suite — лицензия № 126408928;

7. 1С: Бухгалтерия 8 учебная версия — лицензионный договор № 01/200213 от

20.02.2013;

8. Программный комплекс IBM SPSS Statistic BASE — лицензионный договор № 20130218-1 от 12.03.2013;

9. Программный пакет LibreOffice — свободная лицензия Lesser General Public License

10. Корпоративная платформа Microsoft Teams. Проприетарная лицензия.

#### **10.2. Электронно-библиотечная система:**

Электронная библиотечная система (ЭБС): <http://www.iprbookshop.ru/>

#### **10.3. Современные профессиональные баз данных:**

1. Официальный интернет-портал базы данных правовой информации <http://pravo.gov.ru>
2. Портал "Информационно-коммуникационные технологии в образовании" <http://www.ict.edu.ru>
3. Научная электронная библиотека <http://www.elibrary.ru/>
4. Национальная электронная библиотека <http://www.nns.ru/>
5. Электронные ресурсы Российской государственной библиотеки <http://www.rsl.ru/ru/root3489/all>
6. Web of Science Core Collection — политематическая реферативно-библиографическая и наукометрическая (библиометрическая) база данных — <http://webofscience.com>
7. Полнотекстовый архив ведущих западных научных журналов на российской платформе Национального электронно-информационного консорциума (НЭИКОН) <http://neicon.ru>
8. Базы данных издательства Springer <https://link.springer.com>
9. [www.minfin.ru](http://www.minfin.ru) Сайт Министерства финансов РФ
10. <http://gks.ru> Сайт Федеральной службы государственной статистики
11. [www.skrin.ru](http://www.skrin.ru) База данных СКРИН (крупнейшая база данных по российским компаниям, отраслям, регионам РФ)
12. [www.cbr.ru](http://www.cbr.ru) Сайт Центрального Банка Российской Федерации
13. <http://moex.com/> Сайт Московской биржи
14. [www.fcsm.ru](http://www.fcsm.ru) Официальный сайт Федеральной службы по финансовым рынкам (ФСФР)
15. [www.rbc.ru](http://www.rbc.ru) Сайт РБК («РосБизнесКонсалтинг» - ведущая российская компания, работающая в сферах масс-медиа и информационных технологий)
16. [www.expert.ru](http://www.expert.ru) Электронная версия журнала «Эксперт»
17. <http://ecsn.ru/> «Экономические науки»

#### **10.4. Информационные справочные системы:**

1. Информационно-правовая система «Консультант+»
2. Информационно-справочная система «LexPro»
3. Портал Федеральных государственных образовательных стандартов высшего образования <http://fgosvo.ru>
4. [www.garant.ru](http://www.garant.ru) Информационно-правовая система Гарант

### **11. Особенности реализации дисциплины для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья**

Для обеспечения образования инвалидов и обучающихся с ограниченными возможностями здоровья по личному заявлению обучающегося разрабатывается адаптированная образовательная программа, индивидуальный учебный план с учетом особенностей их психофизического развития и состояния здоровья, в частности применяется индивидуальный подход к освоению дисциплины, индивидуальные задания: рефераты, письменные работы и, наоборот, только устные ответы и диалоги, индивидуальные консультации, использование диктофона и других записывающих средств для воспроизведения лекционного и семинарского материала.

В целях обеспечения обучающихся инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья библиотека комплектует фонд основной учебной литературой, адаптированной к ограничению их здоровья, предоставляет возможность удаленного использования электронных образовательных ресурсов, доступ к которым организован в ОАНО ВО «МПСУ». В библиотеке проводятся индивидуальные консультации для данной категории пользователей, оказывается помощь в регистрации и использовании сетевых и локальных электронных образовательных ресурсов, предоставляются места в читальном зале, оборудованные программами невизуального доступа к информации, экранными увеличителями и техническими средствами усиления остаточного зрения: Microsoft Windows 7, Центр специальных возможностей, Экранная лупа; Microsoft Windows 7, Центр специальных возможностей, Экранный диктор; Microsoft Windows 7, Центр специальных возможностей, Экранная клавиатура; экранная лупа OneLoupe; речевой синтезатор «Голос».

## 12. Лист регистрации изменений

Рабочая программа учебной дисциплины обсуждена и утверждена на заседании Ученого совета от «22» марта 2021 г. протокол №5

№ п/п	Содержание изменения	Реквизиты документа об утверждении изменения	Дата введения изменения
1.	Утверждена решением Ученого совета на основании Федерального государственного образовательного стандарта высшего образования по направлению подготовки 38.03.01 Экономика (уровень бакалавриата), утвержденного приказом Министерства науки и высшего образования РФ от 12.08.2020 г. N 954.	Протокол заседания Ученого совета от «22» марта 2021 года протокол №5	01.09.2021
2.			
3.			