

**Уральский социально-экономический институт (филиал)  
Образовательного учреждения профсоюзов высшего образования  
«Академия труда и социальных отношений»**

**МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ПО ВЫПОЛНЕНИЮ ПРАКТИЧЕСКИХ  
ЗАДАНИЙ И САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ)**

**ЭКОНОМИКА И СОЦИОЛОГИЯ ТРУДА**

Направление подготовки  
**38.03.03 «Управление персоналом»**  
*(Код и наименование направления подготовки)*

Профиль (программа) подготовки  
**«Управление персоналом организации»**  
*направленность (профиль)*

Квалификация выпускника  
**бакалавр**  
*(Бакалавр)*

Кафедра Менеджмента и управления персоналом

**Разработчик:**  
д.э.н., профессор кафедры Токманев С.В.

## ОГЛАВЛЕНИЕ

1.	ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ), СООТНЕСЕННЫЕ С ПЛАНИРУЕМЫМИ РЕЗУЛЬТАТАМИ ОСВОЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ.....	3
1.1	Планируемые результаты обучения по дисциплине.....	3
1.2	Результаты освоения образовательной программы.....	3
2.	МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ) В СТРУКТУРЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ.....	5
3.	ОБЪЕМ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ) В ЗАЧЕТНЫХ ЕДИНИЦАХ С УКАЗАНИЕМ КОЛИЧЕСТВА АКАДЕМИЧЕСКИХ ЧАСОВ, ВЫДЕЛЕННЫХ НА КОНТАКТНУЮ РАБОТУ ОБУЧАЮЩИХСЯ С ПРЕПОДАВАТЕЛЕМ (ПО ВИДАМ ЗАНЯТИЙ) И НА САМОСТОЯТЕЛЬНУЮ РАБОТУ ОБУЧАЮЩИХСЯ.....	5
4.	СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ), СТРУКТУРИРОВАННОЕ ПО ТЕМАМ (РАЗДЕЛАМ) С УКАЗАНИЕМ ОТВЕДЕННОГО НА НИХ КОЛИЧЕСТВА АКАДЕМИЧЕСКИХ ИЛИ АСТРОНОМИЧЕСКИХ ЧАСОВ И ВИДОВ УЧЕБНЫХ ЗАНЯТИЙ.....	5
4.1	Содержание дисциплины (модуля).....	5
4.2	Разделы/темы дисциплины, их трудоемкость и виды занятий.....	6
5.	ПЕРЕЧЕНЬ УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ ДЛЯ САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ).	8
6.	ОСНОВНАЯ И ДОПОЛНИТЕЛЬНАЯ УЧЕБНАЯ ЛИТЕРАТУРА, НЕОБХОДИМАЯ ДЛЯ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ).....	8
7.	РЕСУРСЫ ИНФОРМАЦИОННО-ТЕЛЕКОММУНИКАЦИОННОЙ СЕТИ "ИНТЕРНЕТ", НЕОБХОДИМЫЕ ДЛЯ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ).....	9
8.	МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ).....	10
9.	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.....	13
10.	МЕТОДИЧЕСКИЕ МАТЕРИАЛЫ, ОПРЕДЕЛЯЮЩИЕ ПРОЦЕДУРЫ ОЦЕНИВАНИЯ ЗНАНИЙ, УМЕНИЙ, НАВЫКОВ И (ИЛИ) ОПЫТА ДЕЯТЕЛЬНОСТИ, ХАРАКТЕРИЗУЮЩИХ ЭТАПЫ ФОРМИРОВАНИЯ КОМПЕТЕНЦИЙ.....	32

# 1. ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ), СООТНЕСЕННЫЕ С ПЛАНИРУЕМЫМИ РЕЗУЛЬТАТАМИ ОСВОЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

Целями (целью) изучения дисциплины являются (является).

## Цель:

формирование у студента компетенций, необходимых для осуществления деятельности по управлению экономическими и социальными отношениями в организации; формирование знаний, умений и навыков владения основными инструментами регулирования социально-трудовых и экономических процессов в соответствии со стратегическими планами организации.

## Задачи:

- знакомство с оценкой наиболее важных качественных и количественных параметров трудовой деятельности и факторов их формирования;
- овладение новыми знаниями в сфере экономики и социологии труда, используя современные образовательные технологии;
- изучение и анализ различных процессов в сфере труда;
- освоение методов управления социально-трудовыми отношениями на предприятии, в обществе;
- овладение приемами практического навыка анализа механизмов осуществления государственной политики в сфере труда;
- формирование навыков проведения расчетов показателей, характеризующих эффективность использования труда.

### 1.1 Планируемые результаты обучения по дисциплине.

Освоение дисциплины направлено на формирование у студентов следующих компетенций:

**ОК-3:** обладать способностью анализировать основные этапы и закономерности исторического развития общества для способностью использовать основы экономических знаний в различных сферах деятельности;

**ОПК-3:** обладать знанием Кодекса об административных правонарушениях Российской Федерации, Уголовного кодекса Российской Федерации и иных федеральных законов в части определения ответственности за нарушения трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права), Гражданского кодекса Российской Федерации в части, относящейся к деятельности кадровой службы;

**ПК-5:** знанием основ научной организации и нормирования труда, владением навыками проведения анализа работ и анализа рабочих мест, оптимизации норм обслуживания и численности, способностью эффективно организовывать групповую работу на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды и умением применять их на практике;

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

### 1.2 Результаты освоения образовательной программы:

В результате изучения дисциплины студент должен:

**ОК-3:** обладать способностью анализировать основные этапы и закономерности исторического развития общества для способностью использовать основы экономических знаний в различных сферах деятельности:

*В результате освоения компетенции ОК-3 студент должен:*

**знать:** закономерности и этапы исторического развития общества;

**уметь:** оценить значение закономерности исторического развития общества;

**владеть:** способностью использовать основы экономических знаний в различных сферах деятельности.

**ОПК-3:** обладать знанием Кодекса об административных правонарушениях Российской Федерации, Уголовного кодекса Российской Федерации и иных федеральных законов в части определения ответственности за нарушения трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права), Гражданского кодекса Российской Федерации в части, относящейся к деятельности кадровой службы.

*В результате освоения компетенции ОПК-3 студент должен:*

**знать:** основы Кодекса об административных правонарушениях Российской Федерации, Уголовного кодекса Российской Федерации и иных федеральных законов в части определения ответственности за нарушения трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права), Гражданского кодекса Российской Федерации в части, относящейся к деятельности кадровой службы;

**уметь:** применять теоретические положения Кодекса об административных правонарушениях Российской Федерации, Уголовного кодекса Российской Федерации и иных федеральных законов в части определения ответственности за нарушения трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права), Гражданского кодекса Российской Федерации в части, относящейся к деятельности кадровой службы;

**владеть:** современными методами применения Кодекса об административных правонарушениях Российской Федерации, Уголовного кодекса Российской Федерации и иных федеральных законов в части определения ответственности за нарушения трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права), Гражданского кодекса Российской Федерации в части, относящейся к деятельности кадровой службы.

**ПК-5:** знанием основ научной организации и нормирования труда, владением навыками проведения анализа работ и анализа рабочих мест, оптимизации норм обслуживания и численности, способностью эффективно организовывать групповую работу на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды и умением применять их на практике.

*В результате освоения компетенции ПК-5 студент должен:*

**знать:** основы научной организации и нормирования труда;

**уметь:** анализировать норм обслуживания и численности, способностью эффективно организовывать групповую работу на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды;

**владеть:** проведения анализа работ и анализа рабочих мест, оптимизации норм обслуживания и численности, способностью эффективно организовывать групповую работу на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды.

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

*В результате освоения компетенции ПК-14 студент должен:*

**знать:** экономические показатели деятельности организации и показателей по труду;

**уметь:** рассчитывать экономических показателей деятельности организации и показателей по труду;

**владеть:** навыками расчета экономических показателей деятельности организации и показателей по труду, разработки и экономического обоснования мероприятий по их улучшению.

## 2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ) В СТРУКТУРЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

Согласно ФГОС и ОПОП по направлению 38.03.03 Управление персоналом дисциплина «Экономика и социология труда» относится к дисциплине базовой части Б1 (Б1.Б.17.03).

Изучение курса базируется на знаниях следующих дисциплин: «Основы управления персоналом», «Основы теории управления», «Организационное поведение», «Основы организации труда».

Дисциплина является предшествующей для дисциплин: «Технологии карьеры и формирование кадрового резерва», «Психодиагностика персонала», «Экономика трудовых ресурсов», «Оценка кадровых рисков», «Оценка персонала организации», «Аудит и контроллинг персонала».

## 3. ОБЪЕМ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ) В ЗАЧЕТНЫХ ЕДИНИЦАХ С УКАЗАНИЕМ КОЛИЧЕСТВА АКАДЕМИЧЕСКИХ ЧАСОВ, ВЫДЕЛЕННЫХ НА КОНТАКТНУЮ РАБОТУ ОБУЧАЮЩИХСЯ С ПРЕПОДАВАТЕЛЕМ (ПО ВИДАМ ЗАНЯТИЙ) И НА САМОСТОЯТЕЛЬНУЮ РАБОТУ ОБУЧАЮЩИХСЯ

Таблица 3.1

Объем дисциплины	Всего часов		
	Для очной формы обучения	Для очно-заочной формы обучения	Для заочной формы обучения
<b>Общая трудоемкость дисциплины (зачетных един/часов)</b>	2/72	-	2/72
<b>Контактная работа обучающихся с преподавателем (по видам учебных занятий) (всего)</b>			
Аудиторная работа (всего)	36	-	8
в том числе:	-	-	-
Лекции	18	-	2
Семинары, практические занятия	18	-	6
Лабораторные работы	-	-	-
<b>Самостоятельная работа обучающегося (всего)</b>	36	-	60
Вид промежуточной аттестации (зачет)	зачет	-	зачет (4)

## 4. СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ), СТРУКТУРИРОВАННОЕ ПО ТЕМАМ (РАЗДЕЛАМ) С УКАЗАНИЕМ ОТВЕДЕННОГО НА НИХ КОЛИЧЕСТВА АКАДЕМИЧЕСКИХ ИЛИ АСТРОНОМИЧЕСКИХ ЧАСОВ И ВИДОВ УЧЕБНЫХ ЗАНЯТИЙ;

### 4.1 Содержание дисциплины (модуля)

#### *Тема 1. Формирование, структура и использование трудовых ресурсов*

Рынок труда. Государственные и негосударственные структуры управления рынком труда и его регулирования в РФ. Фонд занятости населения: источники формирования и направления использования. Структура безработицы в РФ, ее основные сегменты. Закон РФ «О занятости населения в РФ» (1996 г.). Трудовые ресурсы, их структура. Трудовой потенциал. Рабочая сила, экономически активное население, занятые, безработные, кадры. Параметры оценки трудового потенциала. Функциональная структура кадров предприятия. Функциональное разделение труда. Трудовые функции, их классификация. Функциональные категории, группы и подгруппы. Движение кадров на предприятии. Расчет основных показателей движения рабочей силы.

## **Тема 2. Производительность труда: факторы и резервы роста, измерение и оценки**

Производительность труда - важнейший фактор роста национального дохода страны и прибыли отдельных предприятий. Показатели, характеризующие производительность труда. Выработка и трудоемкость. Виды и классификация трудоемкости. Методы измерения производительности труд Факторы роста производительности труда. Резервы роста производительности труда, и классификация.

## **Тема 3. Организация труда на предприятии**

Разделение труда: сущность и основные виды. Кооперация труда. Методы труда, их рационализация.

Условия труда и факторы их определяющие. Режимы труда и отдыха. Понятие «рабочего места» Аттестация и паспортизация рабочих мест. Совмещение специальностей Рабочее время и его структура. Измерение рабочего времени. Хронометражные наблюдения. Фотографирование рабочего дня. Метод моментальных наблюдений Нормирование труда. Нормы труда, их функции и роль. Нормативы работы оборудования, времени, темпа работы, численности. Типовые нормы. Планирование численности работающих. Списочный и явочный состав работающих.

## **Тема 4. Тарифная система оплаты труда**

Роль тарифной системы оплаты труда. Тарифно-квалификационные справочники, их содержание назначение. Тарифные сетки. Районные коэффициенты, их назначение и применение. Инфляционный коэффициент и варианты корректирования заработной платы с его учетом.

## **Тема 5. Формы и системы оплаты труда**

Сдельная форма заработной платы, ее системы. Повременная форма заработной платы, её систем Рыночные системы оплаты труда. Комиссионная система оплаты труда. Системы плавающих окладов трудовых контрактов и другие. Особенности организации заработной платы в зарубежных странах. Основные современные тенденции в оплате труда.

### **4.2. Разделы/темы дисциплины, их трудоемкость и виды занятий**

Таблица 4.1

№п/п	Наименование темы	Очная форма обучения					Компетенции	Литература (ссылка на номер в списке литературы и/или электронный источник)
		всего	Аудиторные занятия		Форма контроля	Самостоятельная подготовка		
			лекции	практические занятия				
1	2	3	4	5	6	7	8	9
1	Формирование, структура и использование трудовых ресурсов	11	2	2		7	ОК-3 ОПК-3 ПК-14	Л 1.1- 1.4 Л 2.1-2.3.
2	Производительность труда: факторы и резервы роста, измерение и оценка	15	4	4		7	ОПК-3 ПК-5 ПК-14	Л 1.5- 1.9 Л 2.1-2.2
3	Организация труда на предприятии	15	4	4		7	ОК-3 ОПК-3 ПК-5	Л 1.1 Л 1.7-1.9, Л 2.1,

								Л 2.3.	
4	Тарифная система оплаты труда	15	4	4		7	ОПК-3 ПК-5 ПК-14	Л 1.2-1.3, Л 1.9, Л 2.1-2.3	
5	Формы и системы оплаты труда	16	4	4		8	ОК-3 ОПК-3 ПК-14	Л 1.1, Л 2.1-2.3.	
	<b>Всего часов</b>	72	18	18		36			
	<b>Зачетные единицы</b>	2							

**Вид промежуточной аттестации: зачет**

Таблица 4.2

№ № n/n	Наименование темы	Заочная форма обучения					Компетенции	Литература (ссылка на номер в списке литературы и/или электронный)	
		всего	Аудиторные занятия		Форма контроля	Самостоятельная подготовка			
			лекции	практические занятия					
1	2	3	4	5	6	7	8	9	
1	Формирование, структура и использование трудовых ресурсов	11	-	-		11	ОК-3 ОПК-3 ПК-14	Л 1.1-1.4 Л 2.1-2.3.	
2	Производительность труда: факторы и резервы роста, измерение и оценка	12,5	0,5	1		11	ОПК-3 ПК-5 ПК-14	Л 1.5-1.9 Л 2.1-2.2	
3	Организация труда на предприятии	13,5	0,5	1		12	ОК-3 ОПК-3 ПК-5	Л 1.1 Л 1.7-1.9, Л 2.1, Л 2.3.	
4	Тарифная система оплаты труда	14,5	0,5	2		12	ОПК-3 ПК-5 ПК-14	Л 1.2-1.3, Л 1.9, Л 2.1-2.3	
5	Формы и системы оплаты труда	16,5	0,5	2		14	ОК-3 ОПК-3 ПК-14	Л 1.1, Л 2.1-2.3.	
	<b>Промежуточная аттестация</b>	4			4				
	<b>Всего часов</b>	72	2	6	4	60			
	<b>Зачетные единицы</b>	2							

**Вид промежуточной аттестации: зачет**

**5. ПЕРЕЧЕНЬ УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ ДЛЯ САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ)**

**Тема 1. Формирование, структура и использование трудовых ресурсов**

1. Параметры оценки трудового потенциала.
2. Функциональная структура кадров предприятия.
3. Функциональное разделение труда.
4. Трудовые функции их классификация.
5. Функциональные категории, группы и подгруппы.

**Тема 2. Производительность труда: факторы и резервы роста, измерение и оценки**

1. Методы измерения производительности труда.
2. Факторы роста производительности труда.
3. Резервы роста производительности труда, и классификация.

**Тема 3. Организация труда на предприятии**

1. Нормы труда, их функции и роль.
2. Нормативы работы оборудования, времени, темпа работы, численности.
3. Типовые нормы.
4. Планирование численности работающих.
5. Списочный и явочный состав работающих.

**Тема 4. Тарифная система оплаты труда**

1. Тарифные сетки.
2. Районные коэффициенты, их назначение и применение.
3. Инфляционный коэффициент и варианты корректирования заработной платы с его учетом.

**Тема 5. Формы и системы оплаты труда**

1. Повременная форма заработной платы.
2. Рыночные системы оплаты труда.
3. Комиссионная система оплаты труда.
4. Системы плавающих окладов трудовых контрактов и другие.

*Список литературы по темам приведен ниже*

**6. ОСНОВНАЯ И ДОПОЛНИТЕЛЬНАЯ УЧЕБНАЯ ЛИТЕРАТУРА, НЕОБХОДИМАЯ ДЛЯ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)**

**Основная литература**

1. Скляревская В.А. Экономика труда : учебник / В.А. Скляревская. - М. : Дашков и К, 2015. - 304 с. - (Учебные издания для бакалавров)

**Электронные ресурсы**

1. Тощенко, Ж.Т. Социология труда : учебник / Ж.Т. Тощенко. - М. : Юнити-Дана, 2015. - 424 с. - (Magister). - Библиогр. в кн. - ISBN 978-5-238-01435-7 ; То же [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=436864>
2. Митрофанова, И.А. Экономика труда: теория и практика : учебное пособие / И.А. Митрофанова, А.Б. Тлисов. - М. ; Берлин : Директ-Медиа, 2015. - 148 с. : схем., табл. - Библиогр.: с. 141-143. - ISBN 978-5-4475-3616-9 ; То же [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=258905>
3. Скляревская, В.А. Экономика труда : учебник / В.А. Скляревская. - М. : Дашков и Ко, 2015. - 304 с. - (Учебные издания для бакалавров). - ISBN 978-5-394-02340-8 ; То же [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=230052>



4. Козина, Е.С. Экономика и социология труда : методические указания / Е.С. Козина. - М. : Директ-Медиа, 2013. - 85 с. - ISBN 978-5-4458-2648-4 ; То же [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=141470>

#### Дополнительная литература

1. Мумладзе Р.Г. Экономика и социология труда : учеб. Для вузов / Р.Г. Мумладзе, Г.Н. Гужина ; под ред. Р.Г. Мумладзе. – 4-е изд., стер. – М. : КноРус, 2011. – 326 с.

2. Экономика и социология труда : учебно-методический комплекс / С.П. Бараненко [и др.] ; под ред. Е.Е. Ермаковой. – М., 2011. – 435 с.

3. Экономика труда : учеб. Для вузов / под ред. Ю.П. Кокина, П.Э. Шлендера. – 2-е изд., перераб. И доп. – М. : Магистр, 2011. – 686 с.

4. Одегов Ю.Г. Экономика труда : учебник / Ю.Г. Одегов, Г.Г. Руденко. – М. : Волтерс Клувер, 2011. – 792 с.

5. Вайсбурд В.А. Экономика труда : учеб. Пособие / В.А. Вайсбурд. – М. : Омега-Л, 2011. – 376 с. – (Высшее экономическое образование)

6. Экономика и социология труда : учеб. для вузов / под ред. А.Я. Кибанова. - М. : ИНФРА-М, 2009. - 584 с. - (Высшее образование)

7. Адамчук В.В. Экономика и социология труда : учеб. для вузов / В.В. Адамчук, О.В. Ромашов, М.Е. Сорокина. - М. : ЮНИТИ, 2001. - 407 с.

#### Учебно-методическая литература

1. Экономика и социология труда: Рабочая программа дисциплины / Токманев С.В.; УрСЭИ АТиСО. – Челябинск, 2014.-19с.

2. Экономика и социология труда: Учебно-методические материалы / Токманев С.В.; УрСЭИ АТиСО. – Челябинск, 2015.-21с.

3. Экономика и социология труда: Конспект лекций / Токманев С. В.; УрСЭИ АТиСО. – Челябинск, 2014.

#### 7. РЕСУРСЫ ИНФОРМАЦИОННО-ТЕЛЕКОММУНИКАЦИОННОЙ СЕТИ "ИНТЕРНЕТ", НЕОБХОДИМЫЕ ДЛЯ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

№ п/п	Интернет ресурс (адрес)	Описание ресурса
1.	<a href="http://www.consultant.ru">http://www.consultant.ru</a> .	КонсультантПлюс
2.	<a href="http://www.garant.ru">http://www.garant.ru</a> .	Справочная правовая система Гарант
3.	<a href="http://www.kadrovik.ru">http://www.kadrovik.ru</a> .	Национальный союз кадровиков
4.	<a href="http://www.ilo.org/public/russian/region/eurpro/moscow/index.htm">http://www.ilo.org/public/russian/region/eurpro/moscow/index.htm</a> .	Международная организация труда
5.	<a href="http://www.hr-portal.ru">http://www.hr-portal.ru</a> .	Сообщество HR-менеджеров
6.	<a href="http://www.minzdravsoc.ru">http://www.minzdravsoc.ru</a> .	Министерство здравоохранения и социального развития РФ
7.	<a href="http://www.top-personal.ru">www.top-personal.ru</a> .	Журнал "Управление персоналом"
8.	<a href="http://www.kadrovik.ru">http://www.kadrovik.ru</a> .	Журнал «Кадровик»
9.	<a href="http://kdelo.ru">http://kdelo.ru</a> .	Журнал «Кадровое дело»

10.	<a href="http://www.km-magazine.ru">http://www.km-magazine.ru</a> .	Журнал «Кадровый менеджмент»
11.	<a href="http://www.hrm.ru">http://www.hrm.ru</a> .	Журнал "HR Менеджмент"
12.	<a href="http://www.otiss.ru/slujba.html">www.otiss.ru/slujba.html</a>	Журнал «Служба кадров и персонал»
13.	<a href="http://www.kapr.ru/">http://www.kapr.ru/</a> .	Журнал «Кадры предприятия»

## **8. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)**

Учебным планом дисциплины «Экономика и социология труда» предусмотрено чтение лекций, проведение семинарских занятий, консультаций, самостоятельная работа студента.

В процессе освоения дисциплины «Экономика и социология труда» используются следующие образовательные технологии.

Стандартные формы обучения:

- лекции с использованием мультимедийных презентаций;
- семинарские занятия, на которых обсуждаются основные теоретические вопросы;
- расчетно-аналитические задания;
- обзор официальных документов и материалов периодической печати;
- консультации преподавателей.

Методы обучения с применением интерактивных форм образовательных технологий:

- лекции в диалоговом режиме;
- групповые дискуссии;
- моделирование и решение конкретных ситуационных задач;
- компьютерное тестирование.

На лекциях студенты получают основы базовых знаний по изучаемой дисциплине. Студент должен кратко, схематично, последовательно фиксировать основные положения, выводы, формулировки, обобщения, выделяемые преподавателем, обозначить материал, который вызывает трудности, сформулировать к нему вопросы и в конце лекции задать их преподавателю.

На семинарских занятиях контролируется уровень восприятия, знания и качество работы студентов с лекционным материалом, учебниками, нормативными актами, развитие навыков решения практических заданий, конкретных профессиональных ситуаций.

Большое место в учебном плане отведено самостоятельной работе студентов. По итогам самостоятельной работы у студента должен выработаться навык исследования конкретного вопроса в рамках дисциплины и представления самостоятельных выводов на основе изучения учебного, нормативного материала и дополнительной литературы.

Самостоятельная работа студентов включает следующие ее виды:

- изучение тем самостоятельной подготовки по учебно-тематическому плану;
- самоподготовка к практическим и другим видам занятий;
- решение индивидуальных вариантов практических заданий;
- выполнение заданий в форме компьютерного тестирования;
- самостоятельная работа студентов при подготовке к экзамену.

Эти виды работ предполагают:

- самостоятельную работу студента в библиотеке;
- изучение сайтов по темам дисциплины в сети Интернет;
- изучение электронных учебных материалов сайте УрСЭИ .

Задания для самостоятельной работы студентов включают в себя:

- выполнение тестовых заданий, размещенных в Qwest, Moodle;

- изучение нормативных актов: Бюджетного Кодекса РФ, законов о бюджетах (федерального, субъектов РФ), о бюджетах государственных социальных внебюджетных фондов, постановлений (решений) о бюджетах муниципальных органов власти и других;
- подготовка докладов по отдельным вопросам курса;
- изучение статистических и аналитических материалов на официальных сайтах органов власти и по материалам периодической печати.

Указания по самостоятельной работе размещены в «Методических указаниях» на сайте УрСЭИ.

Результаты работы студентов подводятся в ходе их текущей и промежуточной аттестации. Рабочая программа учебной дисциплины обеспечена фондом оценочных средств для проведения текущего контроля и промежуточной аттестации. *Текущая аттестация* проводится по разделам курса и имеет целью проверить уровень владения изученным материалом или степень сформированности отдельных навыков. Она отражает посещение студентами лекций и работу на семинарских занятиях. В случае, если студент не прошел текущую аттестацию и/или не защитил курсовую работу, он не будет допущен к экзамену. Промежуточная аттестация проводится в виде экзамена за весь курс обучения дисциплине.

#### **Методические указания по подготовке к зачету**

Наиболее ответственным этапом в обучении студентов является экзаменационная сессия. На ней студенты отчитываются о выполнении учебной программы, об уровне и объеме полученных знаний. Это государственная отчетность студентов за период обучения, за изучение учебной дисциплины, за весь вузовский курс. Поэтому так велика их ответственность за успешную сдачу экзаменационной сессии. На сессии студенты сдают экзамены или зачеты. Зачеты могут проводиться с дифференцированной отметкой или без нее, с записью «зачтено» в зачетной книжке. Экзамен как высшая форма контроля знаний студентов оценивается по пятибалльной системе.

Залогом успешной сдачи всех экзаменов являются систематические, добросовестные занятия студента. Однако это не исключает необходимости специальной работы перед сессией и в период сдачи экзаменов. Специфической задачей студента в период экзаменационной сессии являются повторение, обобщение и систематизация всего материала, который изучен в течение года.

Начинать повторение рекомендуется за месяц-полтора до начала сессии. Прежде чем приступить к нему, необходимо установить, какие учебные дисциплины выносятся на сессию и, если возможно, календарные сроки каждого экзамена или зачета.

Установив выносимые на сессию дисциплины, необходимо обеспечить себя программами. В основу повторения должна быть положена только программа. Не следует повторять ни по билетам, ни по контрольным вопросам. Повторение по билетам нарушает систему знаний и ведет к механическому заучиванию, к "натаскиванию". Повторение по различного рода контрольным вопросам приводит к пропускам и пробелам в знаниях и к недоработке иногда весьма важных разделов программы.

Повторение - процесс индивидуальный; каждый студент повторяет то, что для него трудно, неясно, забыто. Поэтому, прежде чем приступить к повторению, рекомендуется сначала внимательно посмотреть программу курса, установить наиболее трудные, наименее усвоенные разделы и выписать их на отдельном листе.

В процессе повторения анализируются и систематизируются все знания, накопленные при изучении программного материала: данные учебника, записи лекций, конспекты прочитанных книг, заметки, сделанные во время консультаций или семинаров, и др. Ни в коем случае нельзя ограничиваться только одним конспектом, а тем более, чужими записями. Всякого рода записи и конспекты - вещи сугубо индивидуальные, понятные только автору. Готовясь по чужим записям, легко можно впасть в очень грубые заблуждения.

Само повторение рекомендуется вести по темам программы и по главам учебника. Закончив работу над темой (главой), необходимо ответить на вопросы учебника или выполнить задания, а самое лучшее - воспроизвести весь материал.

Консультации, которые проводятся для студентов в период экзаменационной сессии, необходимо использовать для углубления знаний, для восполнения пробелов и для разрешения всех возникших трудностей. Без тщательного самостоятельного продумывания материала беседа с консультантом неизбежно будет носить «общий», поверхностный характер и не принесет нужного результата.

Есть целый ряд принципов («секретов»), которыми следует руководствоваться при подготовке к экзаменам.

Первый - подготовьте свое рабочее место, где все должно способствовать успеху: тишина, расположение учебных пособий, строгий порядок.

Второй - сядьте удобнее за стол, положите перед собой чистые листы бумаги, справа - тетради и учебники. Вспомните все, что знаете по данной теме, и запишите это в виде плана или тезисов на чистых листах бумаги слева. Потом проверьте правильность, полноту и последовательность знаний по тетрадям и учебникам. Выпишите то, что не сумели вспомнить, на правой стороне листов и там же запишите вопросы, которые следует задать преподавателю на консультации. Не оставляйте ни одного неясного места в своих знаниях.

Третий - работайте по своему плану. Вдвоем рекомендуется готовиться только для взаимопроверки или консультации, когда в этом возникает необходимость.

Четвертый - подготавливая ответ по любой теме, выделите основные мысли в виде тезисов и подберите к ним в качестве доказательства главные факты и цифры. Ваш ответ должен быть кратким, содержательным, концентрированным.

Пятый - помимо повторения теории не забудьте подготовить практическую часть, чтобы свободно и умело показать навыки работы с текстами, картами, различными пособиями, решения задач и т.д.

Шестой - установите четкий ритм работы и режим дня. Разумно чередуйте труд и отдых, питание, нормальный сон и пребывание на свежем воздухе.

Седьмой - толково используйте консультации преподавателя. Приходите на них, продуктивно поработав дома и с заготовленными конкретными вопросами, а не просто послушать, о чем будут спрашивать другие.

Восьмой - бойтесь шпаргалки - она вам не прибавит знаний.

Девятый - не допускайте как излишней самоуверенности, так и недооценки своих способностей и знаний. В основе уверенности лежат твердые знания. Иначе может получиться так, что вам достанется тот единственный вопрос, который вы не повторили.

Десятый - не забывайте связывать свои знания по любому предмету с современностью, с жизнью, с производством, с практикой.

Одиннадцатый - когда на экзамене вы получите свой билет, спокойно сядьте за стол, обдумайте вопрос, набросайте план ответа, подойдите к приборам, картам, подумайте, как теоретически объяснить проделанный опыт. Не волнуйтесь, если что-то забыли.

При подготовке к занятиям необходимо еще раз проверить себя на предмет усвоения основных категорий и ключевых понятий курса.

**9. 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**

Этап формирования компетенций в процессе изучения дисциплины «Экономика и социология труда» характеризуется следующими типовыми контрольными заданиями

**Типовые контрольные вопросы для подготовки к зачету при проведении промежуточной аттестации по дисциплине**

1. Нормирование труда, понятие, сущность. Производственное разделение труда как объект нормирования.
2. Принципы нормирования и функции норм затрат труда
3. Факторы, влияющие на величину затрат труда.
4. Нормы затрат труда и их классификация.
5. Норма времени и норма выработки, порядок расчета и их зависимость.
6. Методы установления норма затрат труда, их особенности.
7. Методы изучения затрат рабочего времени и работы оборудования, их содержание.
8. Организация и условия труда как фактор роста производительности труда. Охрана труда.
9. Факторы роста производительности труда, их классификация.
10. Показатели, характеризующие уровень производительности труда на макро- и микроуровне.
11. Резервы роста производительности и эффективности труда и их влияние на конечные результаты деятельности предприятия.
12. Мотивация и оплата труда в условиях рыночного механизма. Функции оплаты труда.
13. Формы и системы оплаты труда, элементы тарифной системы
14. Реальная и номинальная заработанная плата, их отличия.
15. Особенности оплаты труда работников бюджетной сферы. ЕТС работ и профессий ее назначение и совершенствование.
16. Прогрессивные формы оплаты труда и опыт их применения.
17. Доходы работников и их структура в условиях рынка.
18. Государственное регулирование оплаты труда в РФ
19. Коллективный договор, его роль и регулирование трудовых отношений и оплаты труда на предприятии
20. Социальное партнерство, сущность, принципы и задачи. Субъекты социального партнерства.
21. Опыт зарубежных стран в стимулировании труда работников к повышению эффективности производства и росту производительности труда.

**Типовые практические задачи (задания, тесты) билетов для проведения промежуточной аттестации по дисциплине**

**ИТОГОВЫЙ ТЕСТ ПО ДИСЦИПЛИНЕ**

Наименование компетенции	Вопрос
<b>ОК-3:</b> обладать способностью анализировать основные этапы и закономерности	Терминальные ценности можно рассматривать как: А) базовые ценности человека, которым подчинены все остальные ценности, то есть являются при любых обстоятельствах однозначно определяющими его поведение; Б) убеждения человека, которые определяют его цели и образы

<p>исторического развития общества для способностью использовать основы экономических знаний в различных сферах деятельности</p>	<p>действий (возможные способы достижения целей);</p> <p>В) ценности, которые являются целями деятельности человека и не могут являться инструментом для достижения других ценностей;</p> <p>Г) базовые ценности, к которым по убеждению человека целесообразно стремиться.</p> <p>Инструментальные ценности необходимо рассматривать как:</p> <p>А) предпочтительные для индивида образы действий, направленные на достижение целей;</p> <p>Б) ценности, определяющие возможные способы достижения результата, но не способные стать целью деятельности;</p> <p>В) ценности, складывающиеся у работника в производственной сфере;</p> <p>Г) комплекс навыков, которыми владеет человек.</p> <p>Найдите ошибочную закономерность формирования системы ценностей:</p> <p>А) основные элементы закладываются в раннем возрасте;</p> <p>Б) усвоение индивидом ценностей идет по следующей линии от ценностей семьи к ценностям друзей, коллег и далее к ценностям общественных идеалов;</p> <p>В) если перечень ценностей достаточно устойчив у каждого человека, то иерархия ценностей ситуативна, и каждый раз меняется под воздействием ситуации;</p> <p>Г) изменение в системе ценностей представляет собой чрезвычайное, кризисное событие в жизни личности.</p> <p>Различие между понятиями удовлетворенность и удовлетворение заключается в том, что удовлетворенность рассматривается как :</p> <p>А) уровень радости, который получает человек, реализовав свою цель;</p> <p>Б) переживание удовольствия;</p> <p>В) степень удовлетворения потребности;</p> <p>Г) положительное отношение к ситуации или предмету.</p> <p>Отметьте неверное утверждение о генезисе ценностей:</p> <p>А) при возникновении ценности, основанной на вере, удовлетворенность возникает в результате поведения человека в соответствии с «системой должного»;</p> <p>Б) удовлетворенность может возникать «в результате неоднократно испытываемого и гарантируемого удовольствия от реализации мотива, который постепенно</p> <p>В) возникновение ценности может быть связано с испытываемой удовлетворенностью от достижения преследуемых целей или способов выполнения действий;</p> <p>Г) ценность не может возникать без постоянного подтверждения того, что следуя ей человек должен получать удовлетворение от деятельности.</p> <p>Решение какого вопроса невозможно на базе знания исключительно системы</p>
--	--

	<p>ценности человека:</p> <p>А) к чему целесообразно стремиться данному индивиду?;</p> <p>Б) каков смысл поступка индивида?;</p> <p>В) что индивиду делать в конкретной ситуации?;</p> <p>Г) каким образом можно достигать поставленных индивидуумом целей?.</p> <p>Основными свойствами ценности являются (отметьте не менее двух правильных ответов):</p> <p>А) ситуативность;</p> <p>Б) идеализация мира и отношений;</p> <p>В) относительное постоянство;</p> <p>Г) насыщаемость.</p> <p>Роль системы ценностей состоит в том, что она (отметьте не менее двух правильных ответов):</p> <p>А) сигнализирует индивиду о том, что позитивного или негативного для него происходит в окружающей среде;</p> <p>Б) определяет на удовлетворении каких потребностей целесообразно сосредоточиться;</p> <p>В) уменьшает количество допустимых альтернатив при выборе способов достижения целей;</p> <p>Г) направляет деятельность человека на реализацию той потребности, которая может принести наибольшее удовлетворение в каждый текущий момент времени.</p> <p>Основным путем возникновения ценностей является:</p> <p>А) положительный опыт в реализации потребностей;</p> <p>Б) положительный опыт в реализации потребностей, которые соответствуют общественно значимым ценностям;</p> <p>В) опыт реализации целей, при котором личные желания совпадали с общественно значимыми ориентирами;</p> <p>Г) понимание того, что определенный способ поведения в конкретной ситуации, позволяет получить максимальное удовлетворение.</p> <p>Выберите наиболее точный ответ. Когнитивный диссонанс представляет собой ситуацию, при которой:</p> <p>А) человек сталкивается с непреодолимо большим объемом информации, воспринять которую он не в состоянии;</p> <p>Б) внешний поток информации является недоступным для обработки в связи с ограниченными когнитивными способностями человека;</p> <p>В) фактически удовлетворенная потребность не ощущается удовлетворенной в результате запаздывания реакции со стороны органов чувств и эмоций;</p> <p>Г) происходит столкновение противоположно направленных интересов,</p>
--	---

	<p>ценностей, знаний.</p> <p>Выберите наиболее точный ответ. Псевдоценность как фактор проявления несоответствия системы ценностей и реального поведения человека представляет собой:</p> <p>А) общественную ценность, которая не разделяется человеком;</p> <p>Б) ценность, которая стоит на достаточно низкой ступени иерархии ценностей человека;</p> <p>В) неосознанную человеком ценность одного блага, относительно другого;</p> <p>Г) ценность, которая замещает другую ценность при невозможности реализации последней.</p> <p>Потребность правильнее характеризовать как:</p> <p>А) один из мотивов деятельности;</p> <p>Б) ощущение нужды;</p> <p>В) ощущение нужды в конкретном благе;</p> <p>Г) ощущение нужды в конкретном благе вне зависимости от ситуации.</p> <p>Свойствами потребности являются (отметьте не менее двух правильных ответов):</p> <p>А) связь с текущей ситуацией;</p> <p>Б) непостоянство;</p> <p>В) ненасыщаемость;</p> <p>Г) неизменность побудительной силы.</p> <p>При росте эмоционального тона, эффективность работы</p> <p>А) снижается;</p> <p>Б) возрастает;</p> <p>В) сначала снижается, затем возрастает;</p> <p>Г) сначала возрастает, затем снижается;</p> <p>Д) нет четкой зависимости.</p> <p>Функции эмоций состоят в том, что они (отметьте два правильных варианта ответа):</p> <p>А) дают сигнал индивиду о переменах ситуации во внешней и внутренней среде с точки зрения соответствия их системе ценностей;</p> <p>Б) регулируют направленность поведения путем личностной оценки возможных положительных и отрицательных последствий действий;</p> <p>В) являются мотивом деятельности человека, направляющим его на реализацию наиболее эмоционально окрашенных целей деятельности;</p> <p>Г) формируют систему ценностей личности.</p> <p>Мотив представляет собой:</p> <p>А) любой фактор, под воздействием которого детерминируется поведение индивида;</p> <p>Б) только внешние факторы, которые оказывают влияние на поведение личности;</p> <p>В) внутренние факторы, которые определяют направленность</p>
--	---



	<p>поведения человека;  Г) продукт процесса мотивации.  Процесс внешней мотивации чаще всего состоит в:  А) создании мотиватора;  Б) предоставлении работнику готового мотива деятельности;  В) изменении системы ценностей человека;  Г) максимизации положительных эмоций персонала.</p>
<p><b>ОПК-3:</b>  обладать  знанием Кодекса  об  административн  ых  правонарушения  х Российской  Федерации,  Уголовного  кодекса  Российской  Федерации и  иных  федеральных  законов в части  определения  ответственности  за нарушения  трудового  законодательств  а и иных актов,  содержащих  нормы  трудового  права),  Гражданского  кодекса  Российской  Федерации в  части,  относящейся к  деятельности  кадровой  службы</p>	<p>1. С чем связано возникновение управления персоналом как особого вида деятельности (выбрать и указать только одну группу факторов):  а - ростом масштабов экономических организаций, усилением недовольства условиями труда большинства работников;  б - распространением "научной организации труда", развитием профсоюзного движения, активным вмешательством государства в отношения между наемными работниками и работодателями;  в - ужесточением рыночной конкуренции, активизацией деятельности профсоюзов, государственным законодательным регулированием кадровой работы, усложнением масштабов экономических организаций, развитием организационной культуры.</p> <p>2. Какой перечень задач точнее характеризует содержание управления персоналом. Выбрать и указать только одну группу задач управления персоналом:  а - использование собственных человеческих ресурсов, разделение труда, укрепление дисциплины труда;  б - контроль за соблюдением трудового законодательства администрацией предприятия;  в - планирование и развитие профессиональной карьеры, стимулирование труда, профессиональное обучение;  г - найм персонала, организация исполнения работы, оценка, вознаграждение и развитие персонала.</p> <p>3. При предпринимательской организационной стратегии акцент при найме и отборе делается:  а - на поиск инициативных сотрудников с долговременной ориентацией, готовых рисковать и доводить дело до конца;  б - на поиске сотрудников узкой ориентации, без большой приверженности организации на короткое время;  в - на поиске разносторонне развитых сотрудников, ориентированные на достижение больших личных и организационных целей.</p> <p>4. Возрастание роли стратегического подхода к управлению персоналом в настоящее время связано (выбрать и указать только одну группу факторов):  а - с высокой монополизацией и концентрацией российского производства;  б - с регионализацией экономики и целенаправленной структурной перестройкой занятости;  в - с ужесточением конкуренции во всех ее проявлениях, ускорением темпов изменения параметров внешней среды и возрастанием неопределенности ее параметров во времени.</p> <p>5. Планы по человеческим ресурсам определяют:  а - политику по набору женщин и национальных меньшинств;</p>

	<p>б - политику по отношению к временным работающим;  в - уровень оплаты;  г - оценку будущих потребностей в кадрах.</p> <p>6. Основными функциями подсистемы развития персонала являются (при необходимости указать несколько):  а - разработка стратегии управления персоналом;  б - работа с кадровым резервом;  в - переподготовка и повышение квалификации работников;  г - планирование и контроль деловой карьеры;  д - планирование и прогнозирование персонала;  е - организация трудовых отношений.</p> <p>7. Принцип обусловленности функций управления персоналом целями производства подразумевает, что:  а - функции управления персоналом, ориентированные на развитие производства, опережают функции, направленные на обеспечение функционирования производства;  б - функции управления персоналом формируются и изменяются не произвольно, а в соответствии с целями производства;  в - необходима многовариантная проработка предложений по формированию системы управления персоналом и выбор наиболее рационального варианта для конкретных условий производства.</p> <p>8. Принцип комплексности подразумевает:  а - многовариантную проработку предложений по формированию системы управления персоналом и выбор наиболее рационального варианта для конкретных условий производства;  б - учет всех факторов, воздействующих на систему управления персоналом;  в - ориентированность на развитие производства, опережение функций управления персоналом функций, направленных на обеспечение функционирования производства.</p> <p>9. К методам формирования системы управления персоналом относятся (при необходимости указать несколько):  а - метод аналогий;  б - метод структуризации целей;  в - морфологический анализ.</p> <p>10. Какой метод в области совершенствования управления персоналом получил наибольшее распространение:  а - метод аналогий;  б - метод творческих совещаний.</p> <p>11. Выделите основные группы методов управления персоналом в организации (при необходимости указать несколько):  а - административные;  б - экономические;  в - статистические;  г - социально-психологические;  д - стимулирования.</p> <p>12. Какой метод управления персоналом отличается прямым характером воздействия:  а - административные;</p>
--	---

	<p>б - экономические; в - социально-психологические.</p> <p>13. Какие методы имеют косвенный характер управленческого воздействия (при необходимости указать несколько): а - административные; б - экономические; в - социально-психологические.</p> <p>14. К каким методам управления персоналом Вы отнесете разработку положений, должностных инструкций: а - административные; б - экономические; в - социально-психологические.</p>
<p><b>ПК-5:</b> знанием основ научной организации и нормирования труда, владением навыками проведения анализа работ и анализа рабочих мест, оптимизации норм обслуживания и численности, способность эффективно организовывать групповую работу на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды и умением применять их на практике</p>	<p>1. Сущность технико-технологического аспекта управления персоналом заключается в следующем: а) включает вопросы соблюдения трудового законодательства в кадровой работе; б) предусматривает решение вопросов, связанных с воспитанием кадров, наставничеством; в) содержит вопросы, связанные с планированием численности и состава персонала, их материальным стимулированием, использованием рабочего времени, организацию делопроизводства; г) отражает уровень развития конкретного производства, особенности используемых в нем техники и технологии, производственные условия и др.</p> <p>2. Сущность социально-психологического аспекта управления персоналом заключается в следующем: а) отражает уровень развития конкретного производства, особенности используемых в нем техники и технологии, производственные условия и др.; б) отражает вопросы социально-психологического обеспечения управления персоналом, внедрения различных социологических и психологических процедур в практику кадровой работы; в) содержит вопросы, связанные с планированием численности и состава персонала, их материальным стимулированием, использованием рабочего времени, организацию делопроизводства; г) включает вопросы соблюдения трудового законодательства в кадровой работе.</p> <p>3. Сущность организационно-экономического аспекта управления персоналом заключается в следующем: а) содержит вопросы, связанные с планированием численности и состава персонала, их материальным стимулированием, использованием рабочего времени, организацию делопроизводства; б) предусматривает решение вопросов, связанных с воспитанием кадров, наставничеством; в) включает вопросы соблюдения трудового законодательства в кадровой работе; г) отражает уровень развития конкретного производства, особенности используемых в нем техники и технологии, производственные условия и др.</p>

4. Физически развитая часть населения, обладающий умственными способностями и знаниями, необходимыми для работы в народном хозяйстве — это:
- а) рабочая сила;
  - б) трудовые ресурсы;
  - в) трудовой потенциал;
  - г) персонал.
5. Способность человека к труду, совокупность его физических, интеллектуальных способностей, приобретенных знаний и опыта, которые используются в процессе производства товаров и предоставления услуг — это:
- а) рабочая сила;
  - б) трудовые ресурсы;
  - в) трудовой потенциал;
  - г) трудовой коллектив.
6. Работники предприятия, работающие по найму и имеющие трудовые отношения с работодателем — это:
- а) трудовые ресурсы;
  - б) человеческие ресурсы;
  - в) персонал;
  - г) трудовой потенциал.
7. При участии в процессе производства и управления персонал делится на:
- а) руководителей и специалистов;
  - б) основной и обслуживающий персонал;
  - в) основной, вспомогательный и обслуживающий персонал;
  - г) производственный и управленческий персонал.
8. Основными функциями процесса управления персоналом являются:
- а) анализ, планирование, мотивация, контроль;
  - б) учет, аудит, планирование, прогнозирование, контроль;
  - в) планирование, организация, мотивация, контроль, регулирование;
  - г) планирование, прогнозирование, организация, мониторинг, контроль.
9. По содержанию осуществления воздействия на исполнителей методы управления персоналом подразделяются на следующие группы:
- а) организационные, экономические, психологические;
  - б) экономические, распорядительные, социальные;
  - в) административные, организационные, социально-психологические;
  - г) административные, экономические, социально-психологические.
10. В общих принципов управления персоналом относят:
- а) научность, непрерывность, нормативность, экономичность;
  - б) комплексность, плановость, заинтересованность, ответственность;
  - в) научность, системность, непрерывность, нормативность;
  - г) все выше перечисленные.
11. Стиль управления персоналом, который имеет такие характеристики: «единоличное выявление воли при наличии управленческих функций руководителя; формирование руководителем строгого морально-психологического климата в коллективе», носит название:
- а) авторитарный;
  - б) автономный;

	<p>в) консультативный</p> <p>12. В историческом развитии в управлении персоналом можно выделить последовательную смену следующих современных концепций и подходов:</p> <p>а) управление трудовыми ресурсами, управление персоналом, управление человеческими ресурсами, управление трудовым потенциалом, управление человеческим капиталом.</p> <p>б) управление персоналом, управление кадрами, управление человеком.</p> <p>в) менеджмент персонала, управление трудовыми ресурсами, управление человеческими ресурсами, управление человеком.</p> <p>г) управление кадрами, управление персоналом.</p> <p>13. Процесс совершенствования моральных, психологических, социальных, профессиональных и физических качеств личности в их единстве — это:</p> <p>а) духовное развитие личности;</p> <p>б) нравственное развитие личности;</p> <p>в) гармоничное развитие личности;</p> <p>г) профессиональное развитие личности.</p> <p>14. Группа качеств работника в которую входят: честность, образованность, ответственность, порядочность, уважение к людям — это:</p> <p>а) личностная;</p> <p>б) социальная;</p> <p>в) адаптационная;</p> <p>г) культурная.</p> <p>15. Группа качеств работника в которую входят: лояльность, бесконфликтность, способность к компромиссам, склонность к интригам, стремление к лидерству — это:</p> <p>а) личностная;</p> <p>б) социальная;</p> <p>в) адаптационная;</p> <p>г) культурная.</p> <p>16. Группа качеств работника, в которую входят: сообразительность, способность к быстрой адаптации, стрессоустойчивость, способность к обучению — это:</p> <p>а) личностная;</p> <p>б) социальная;</p> <p>в) адаптационная;</p> <p>г) культурная.</p> <p>17. Факторами формирования организационного поведения личности, которые определяют поведение в зависимости от взаимоотношений индивидов, являются:</p> <p>а) культурологические;</p> <p>б) социально-психологические;</p> <p>в) біопсихологічні;</p> <p>г) демографические.</p> <p>18. Социальная структура персонала — это:</p> <p>а) совокупность групп, классифицированных по уровню образования, стажу работы, полу, возрасту, национальности, семейному состоянию, направлением мотивации и т.п.;</p> <p>б) количественно-профессиональный состав персонала, размеры оплаты</p>
--	---

	<p>труда и фонд заработной платы работников;</p> <p>в) состав и распределение творческих, коммуникативных и поведенческих ролей между отдельными работниками;</p> <p>г) классификация работников в зависимости от выполняемых функций.</p> <p>19. Штатная структура персонала — это:</p> <p>а) состав и распределение творческих, коммуникативных и поведенческих ролей между отдельными работниками;</p> <p>б) совокупность групп, классифицированных по уровню образования, стажу работы, полу, возрасту, национальности, семейному состоянию, направлением мотивации и т.п.;</p> <p>в) количественно-профессиональный состав персонала, размеры оплаты труда и фонд заработной платы работников;</p> <p>г) классификация работников в зависимости от выполняемых функций.</p> <p>20. Группа работников, которая направляет, координирует и стимулирует деятельность предприятия, распоряжается его ресурсами, несет полную ответственность за достижение целей предприятия — это:</p> <p>а) линейные руководители;</p> <p>б) функциональные руководители;</p> <p>в) специалисты;</p> <p>г) производственный персонал.</p>
<p><b>ПК-14:</b>          владением навыками анализа экономических показателей деятельности организации и показателей по труду (в том числе производительности труда), а также навыками разработки и экономического обоснования мероприятий по их улучшению и умение применять их на практике</p>	<p>1. Выберите наиболее точный ответ. Личные издержки - это:</p> <p>А) альтернативные затраты работника, связанные с потерей заработной платы при переходе с одного места работы на другое;</p> <p>Б) потеря в доходе, связанная с применением к работнику штрафных санкций;</p> <p>В) препятствия в возможностях реализации человеком своих интересов;</p> <p>Г) совокупность условий труда, которые наиболее значимы для человека.</p> <p>2. Что из перечисленного не относится к описанию личных издержек:</p> <p>А) снижение премии, полученной работником;</p> <p>Б) рост заработной платы сотрудника;</p> <p>В) снижение себестоимости производимой продукции;</p> <p>Г) рост неопределенности на рабочем месте.</p> <p>3. Что из перечисленного не относится к описанию личных издержек:</p> <p>А) рост комиссионного вознаграждения;</p> <p>Б) увеличение доходов предприятия;</p> <p>В) ограничение возможностей самореализации сотрудника;</p> <p>Г) отмена постоянных надбавок к заработной плате.</p> <p>4. Что из перечисленного однозначно относится к личным издержкам конкретного работника:</p> <p>А) фонд оплаты труда предприятия;</p> <p>Б) затраты на закупку сырья и материалов;</p> <p>В) налоги, уплачиваемые предприятием;</p> <p>Г) продление сотруднику отпуска.</p> <p>5. В целом, издержки дискомфорта - это:</p> <p>А) синоним личных издержек;</p> <p>Б) рост неудовлетворенности работника из-за некомфортности рабочего места;</p>

	<p>В) расходы предприятия по формированию комфортных условий рабочего места;</p> <p>Г) ограничения возможностей реализации нематериальных интересов человека;</p> <p>6. В рамках концепции личных издержек под издержками активности использования знаний и умений подразумевается:</p> <p>А) уровень интенсивности труда;</p> <p>Б) степень инициативности трудовой деятельности;</p> <p>В) временные аспекты трудовой деятельности;</p> <p>Г) уровень компетентности работника;</p> <p>7. В рамках концепции личных издержек к социальным издержкам не относится:</p> <p>А) ущемление собственного достоинства;</p> <p>Б) ограничение общения;</p> <p>В) принижение статуса в коллективе;</p> <p>Г) ограничение возможностей карьерного роста.</p> <p>8. Издержки ответственности в классификации личных издержек относятся к:</p> <p>А) издержкам достижения результата;</p> <p>Б) социальным издержкам;</p> <p>В) издержкам нестабильности;</p> <p>Г) личным материальным издержкам.</p> <p>9. Отметьте наиболее полный и точный ответ. Величина личных издержек – это:</p> <p>А) уровень оплаты труда;</p> <p>Б) мера ограничения возможностей преследования человеком своих интересов;</p> <p>В) количество денег, которым нужно пожертвовать, чтобы получить дополнительный час свободного от работы времени;</p> <p>Г) размер штрафных санкций, которые применяются к работнику за нарушение любых договоренностей между ним и работодателем.</p> <p>10. Значимость личных издержек – это:</p> <p>А) синоним величины личных издержек;</p> <p>Б) показатель того, насколько важными являются данные личные издержки персонала для достижения целей организации;</p> <p>В) показатель, который говорит о том, какие дополнительные издержки понесет человек, чтобы снизить уровень своих ограничений на одну единицу;</p> <p>Г) степень важности для человека того или иного вида личных издержек.</p> <p>11. Значимость личных издержек – это:</p> <p>А) уровень дополнительной удовлетворенности, который может получить человек, если заменит единицу одних личных издержек на единицу других;</p> <p>Б) значение личных издержек, которых несет человек с точки зрения их необходимости для достижения общественно значимых целей;</p> <p>В) показатель, который говорит о том, какие дополнительные издержки</p>
--	--

	<p>понесет человек, чтобы снизить уровень своих ограничений на одну единицу;</p> <p>Г) уровень удовлетворенности, который может получить человек при снижении его личных издержек на одну единицу.</p> <p>12. Значимость личных издержек и предельная полезность:</p> <p>А) связаны друг с другом прямой зависимостью;</p> <p>Б) связаны друг с другом обратной зависимостью;</p> <p>В) не связаны друг с другом;</p> <p>Г) имеют сходство друг с другом, но личные издержки отражают поведение человека только в сфере производства, а полезность – в сфере потребления.</p> <p>13. Отметьте однозначно правильный ответ. Уровень личных издержек для человека является:</p> <p>А) целью его деятельности;</p> <p>Б) средством достижения его целей;</p> <p>В) либо средством, либо целью деятельности, в зависимости от конкретного вида личных издержек;</p> <p>Г) материальными затратами, которые несет человек, сталкиваясь с внешними ограничениями, направленными на достижение избранных человеком целей деятельности.</p> <p>14. При увеличении уровня личных издержек, при прочих равных условиях, их значимость для человека:</p> <p>А) возрастает;</p> <p>Б) снижается;</p> <p>В) сначала возрастает, затем снижается;</p> <p>Г) сначала снижается, потом возрастает.</p> <p>15. При увеличении уровня личных издержек, при прочих равных условиях, общая удовлетворенность человека:</p> <p>А) возрастает ускоряющимся темпом;</p> <p>Б) возрастает убывающим темпом;</p> <p>В) снижается ускоряющимся темпом;</p> <p>Г) снижается убывающим темпом.</p> <p>16. При увеличении уровня личных издержек, при прочих равных условиях, удовлетворенность человека:</p> <p>А) возрастает;</p> <p>Б) снижается;</p> <p>В) сначала возрастает, затем снижается;</p> <p>Г) сначала снижается, потом возрастает.</p> <p>17. В результате изменения уровня личных издержек их значимость для человека возросла. Это наблюдение позволяет выдвинуть следующее заключение в</p>
--	---



<p>отношении уровня удовлетворенности человека: А) удовлетворенность выросла; Б) удовлетворенность осталась неизменной; В) удовлетворенность снизилась; Г) удовлетворенность зависит не от значимости личных издержек, а от роста благосостояния человека.</p> <p>18. В результате изменения уровня личных издержек их значимость для человека снизилась. Это наблюдение позволяет выдвинуть следующее заключение в отношении уровня удовлетворенности человека: А) удовлетворенность выросла; Б) удовлетворенность осталась неизменной; В) удовлетворенность снизилась; Г) удовлетворенность в данном случае не связана с уровнем личных издержек.</p> <p>19. Если значимость издержек неопределенности для человека выше чем значимость издержек самореализации, то он: А) будет стремиться идти на дополнительный риск, ради получения возможности заниматься любимым делом; Б) будет стремиться устраняться от дополнительного риска, принося в жертву возможность заниматься интересной работой; В) будет мотивирован на рост издержек самореализации ради возможностей авантюрных поступков на рабочем месте; Г) будет стремиться повысить значимость издержек неопределенности, путем дальнейшего снижения значимости издержек самореализации.</p> <p>20. Если значимость личных материальных издержек для человека ниже чем значимость издержек отдыха, то он: А) будет стремиться увеличить свой доход и уменьшить свое рабочее время; Б) будет стремиться увеличить значимость личных материальных издержек путем отказа от свободного времени; В) будет мотивирован на рост свободного времени даже за счет сокращения заработка; Г) будет стремиться снизить значимость издержек отдыха, путем увеличения дохода.</p> <p>21. Если уровень личных материальных издержек для человека ниже чем уровень издержек отдыха, то он: А) будет стремиться увеличить свой доход и уменьшить свое рабочее время; Б) будет стремиться уменьшить уровень личных материальных издержек</p>
--

	<p>путем отказа от свободного времени;</p> <p>В) будет мотивирован на рост свободного времени даже за счет сокращения заработка;</p> <p>Г) может снижать материальные издержки или издержки отдыха, данных недостаточно.</p> <p>22. Если уровень издержек ответственности для человека вырос на два балла, относительно предыдущего измерения, то в отношении изменения уровня значимости этих издержек можно сделать следующее заключение:</p> <p>А) значимость личных издержек конкретного вида не меняется в зависимости от их уровня;</p> <p>Б) значимость издержек ответственности возросла;</p> <p>В) значимость издержек ответственности снизилась;</p> <p>Г) значимость этих издержек не может быть сравнена без дополнительной информации.</p> <p>23. Если значимость издержек ответственности для человека больше чем значимость издержек инициативности, то справедливым будет следующее утверждение:</p> <p>А) нельзя утверждать, что уровень издержек ответственности больше, чем уровень издержек инициативности;</p> <p>Б) уровень издержек ответственности больше, чем уровень издержек инициативности;</p> <p>В) уровень издержек ответственности меньше, чем уровень издержек инициативности;</p> <p>Г) можно утверждать, что уровень издержек ответственности равен уровню издержек инициативности.</p> <p>24. Если уровень личных материальных издержек для человека выше чем уровень издержек принижения общественного статуса, то о соотношении уровня значимости этих издержек можно сделать следующее заключение:</p> <p>А) значимость этих издержек одинакова для человека;</p> <p>Б) значимость материальных издержек больше чем значимость издержек принижения общественного статуса;</p> <p>В) значимость материальных издержек меньше чем значимость издержек принижения общественного статуса;</p> <p>Г) значимость этих издержек не может быть сравнена без дополнительной информации.</p> <p>25. Уровень издержек самооценки оценен у человека тем же баллом, что и уровень социальных издержек. Исходя из этого, справедливым может быть следующее утверждение о соотношении значимости этих личных издержек:</p> <p>А) значимость издержек самооценки и социальных издержек для человека</p>
--	--

	<p>одинакова;</p> <p>Б) значимость издержек самооценки больше чем значимость для человека социальных издержек;</p> <p>В) значимость издержек самооценки для человека меньше чем значимость социальных издержек;</p> <p>Г) не хватает данных для сопоставления значимости личных издержек.</p> <p>26. Уровень издержек активности оценен у человека на один балл больше чем уровень издержек ограничения карьерного роста. Исходя из этого, справедливым может быть следующее утверждение о соотношении значимости этих личных издержек:</p> <p>А) значимость издержек активности и издержек ограничения карьерного роста для человека одинакова;</p> <p>Б) значимость издержек активности больше чем значимость для человека издержек ограничения карьерного роста;</p> <p>В) значимость издержек активности для человека меньше чем значимость издержек ограничения карьерного роста;</p> <p>Г) не хватает данных для сопоставления значимости личных издержек.</p> <p>27. Кривая безразличия личных издержек показывает:</p> <p>А) ряд личных издержек, уровень которых одинаково безразличен человеку;</p> <p>Б) набор тех личных издержек, которые обладают одинаковой значимостью для человека в сложившихся условиях деятельности;</p> <p>В) комбинация личных издержек, которая наиболее эффективна для достижения целей человека при любой ситуации во внешней среде;</p> <p>Г) все комбинации уровней личных издержек при заданном уровне удовлетворенности человека.</p> <p>28. Отметьте однозначно правильный ответ. Если ради снижения одних личных издержек, человек должен понизить уровень других личных издержек, то последние являются:</p> <p>А) личными издержками - целями;</p> <p>Б) личными издержками - подцелями;</p> <p>В) личными издержками - средствами;</p> <p>Г) материальными личными издержками.</p> <p>29. Отметьте однозначно правильный ответ. Если ради снижения одних личных издержек, человек должен повысить уровень других личных издержек, то последние являются:</p> <p>А) личными издержками - целями;</p>
--	---

Б) личными издержками - подцелями;  
В) личными издержками - средствами;  
Г) материальными личными издержками.

30. При прочих равных условиях, рутинная деятельность со временем приводит (отметьте не менее двух правильных вариантов ответов):  
А) к росту издержек самореализации;  
Б) к росту личных материальных издержек;  
В) к снижению издержек самореализации;  
Г) к снижению издержек неопределенности.

31. Найдите критерий решения следующей ситуации. Внешние санкции к работнику за бездействие приведут к принятию им решения о необходимости действия, если:  
А) личные издержки в результате санкций увеличиваются больше, чем при бездействии работника;  
Б) личные издержки в результате бездействия снижаются больше, чем при принятии работником решения о действии;  
В) бездействие приводит к снижению личных издержек человека на большую величину, чем от возможных санкций;  
Г) личные издержки в результате действия понизятся на меньшую величину, чем в случае бездействия работника.

32. Исходя из теории личных издержек, роста эффективности труда с точки зрения работника он достигает в том случае, когда он:  
А) имеет низкий уровень малозначимых для него личных издержек;  
Б) увеличивает отношение выигрыша удовлетворенности от работы к ее потерям;  
В) обладает средним уровнем всех личных издержек;  
Г) может в процессе работы снизить уровень хотя бы одного вида личных издержек.

33. Исходя из теории личных издержек, при прочих равных условиях, максимальная эффективность труда работника, с точки зрения фирмы, наблюдается в том случае, если:  
А) работник в процессе труда может минимизировать уровень своих личных издержек;  
Б) работник в процессе труда может максимизировать уровень своих личных издержек;  
В) если в процессе работы значимые для человека личные издержки достигнут нулевого уровня, а малозначимые станут максимально выраженными;  
Г) все ответы не верные.

	<p>34. Исходя из теории личных издержек, при прочих равных условиях, рост уровня личных издержек как правило приводит к следующему изменению эффективности труда работника, с точки зрения фирмы:</p> <p>А) эффективность растет;</p> <p>Б) эффективность снижается;</p> <p>В) эффективность сначала возрастает, затем снижается;</p> <p>Г) эффективность сначала снижается, затем возрастает.</p> <p>35. Исходя из теории личных издержек, сравнивая влияние на эффективность труда компенсационного механизма и механизма угрозы применения санкций, можно заключить:</p> <p>А) механизм угрозы применения санкций наиболее эффективен при любых обстоятельствах;</p> <p>Б) если в конкретной ситуации можно применить любой их предложенных механизмов, то лучшим является компенсационный механизм;</p> <p>В) компенсационный механизм всегда и при любых обстоятельствах эффективнее, чем механизм угрозы применения санкций;</p> <p>Г) все ответы не верные.</p> <p>36. Мотивация избегания в наибольшей мере выражена при применении следующего способа мотивации сотрудника:</p> <p>А) компенсационный механизм, при котором цели работника совпадают с целями организации;</p> <p>Б) компенсационный механизм, при котором цели организации являются средствами для достижения целей работника;</p> <p>В) компенсационный механизм, при котором контроль над работником ослаблен;</p> <p>Г) механизм угрозы применения санкций.</p>
--	--

#### **Критерии формирования оценок по тестам**

<b>Оценка</b>	<b>Требования к знаниям</b>
отлично	80%-100%
хорошо	65-80%
удовлетворительно	50-65%
неудовлетворительно	менее 50%
зачтено	50% и более
не зачтено	менее 50%

#### **Тематика контрольных работ**

Не предусмотрена учебным планом.

### Форма билета для проведения зачета

**«Уральский социально-экономический институт (филиал)  
образовательного учреждения профсоюзов высшего образования  
«Академия труда и социальных отношений»**

38.03.03. Управление персоналом профиль «Управление персоналом».

*Для очной/заочной формы обучения*

*Дисциплина: «Экономика и социология труда»*

#### Билет к зачету № 1

1. Факторы роста производительности труда, их классификация.
2. Коллективный договор, его роль и регулирование трудовых отношений и оплаты труда на предприятии
3. Задача

Утверждено на заседании кафедры менеджмента и управления персонала, протокол \_\_\_\_ от \_\_\_\_\_

Зав. кафедрой менеджмента и управления персонала \_\_\_\_\_ (Кулаков А.Б.)

#### Задачи

1. Дневной фонд заработной платы работников в марте увеличился по сравнению с февралем на \_\_\_\_ %. Число отработанных человеко-дней за этот же период увеличилось на \_\_\_\_ %. Определить на сколько, процентов изменилась средняя дневная заработная плата рабочих.

2. На основании данных о среднегодовой численности работников и величин средней зарплаты определить динамику фонда заработной платы по отраслям и в целом.

Отрасль	Среднегодовая численность работников, чел.		Средняя заработная плата, руб.		Фонд заработной платы, тыс. руб.	
	Базисный год	Отчетный год	Базисный год	Отчетный год	Базисный год	Отчетный год
Промышленность	12917	13205	2821	3345		
Сельское хозяйство	14744	14037	1600	1771		
Строительство	22416	27744	2975	2987		
Итого						

3. Определить сдельную расценку и фактическую зарплату за смену рабочего с вредными условиями труда. При норме выработки за смену 40 куб.м, выработано фактически 47 куб.м Работа соответствует 3 разряду (ТСчас = 21,06 руб.). Доплаты за вредные условия труда 12% к тарифной ставке.

Бригада рабочих (четыре человека) выполнила аккордное задание за 12 день вместо 14 дней по плану и заработала 50 тыс.руб. При этом было сэкономлено материалов на сумму 30 тыс.руб. Рассчитать общий заработок бригады, если за выполнение задания на 100 % предусматривается премия в размере 15%, а за каждый процент перевыполнения – 1,5 % сдельного заработка. Сверх этого предусмотрена выплата премии за экономию материала в размере 15 % фактической экономии. Определить заработок бригады.

4. Рассчитать заработную плату рабочего 4 разряда, оплачиваемого по повременно – премиальной системе. Размер премии 20 %. Число фактически отработанных дней в месяц – 22. продолжительность смены 8 часов.

6. Определить сдельную расценку и фактическую заработную плату за месяц рабочего с вредными условиями труда. Норма выработки за смену – 25 куб. м. Рабочий за месяц выработал 1150 куб.м. Работа тарифицируется по четвертому разряду (ТС час = 21,21 руб.). Доплата за вредность – 15 % к тарифной ставке.

7. Определить годовой ФЗП оператора рубительной машины 5 разряда (ТС час = 24,2 руб.), при следующих условиях: эффективный фонд рабочего времени – 1632 часа, премия 35 %, районный коэффициент -15 %, процентная надбавка – 50 %, процент дополнительной заработной платы – 19,6 %, выслуга лет – 11%.

#### **Оценка достижений студента по выполнению практического задания**

Оценку «отлично» заслуживает студент, если индивидуальное учебное задание решено в полном объеме, с соблюдением индивидуального варианта, с требуемой точностью. Решения сопровождаются корректными комментариями и выводами.

Оценку «хорошо» заслуживает студент, если индивидуальное учебное задание решено в полном объеме, с соблюдением индивидуального варианта. Решения сопровождаются комментариями и выводами.

Оценку «удовлетворительно» заслуживает студент, если индивидуальное учебное задание решено в неполном объеме, но с соблюдением индивидуального варианта. Решения сопровождаются комментариями и выводами.

Оценку «неудовлетворительно» выставляется студенту, если индивидуальное учебное задание не решено, либо решено с ошибками и характеризуется отсутствием выводов.

#### **Темы докладов**

Условия и организация труда, их характеристика

1. Трудовые ресурсы, понятие. Социальная структура общества
2. Содержание понятия «трудоспособное население». Общая и профессиональная трудоспособность населения
3. Использование трудовых ресурсов, критерии оценки, факторы, влияющие на трудовые ресурсы в условиях рынка.
4. Трудовой потенциал, понятие и его характеристика
5. Занятость населения, понятие. Государственное регулирование занятости населения.
6. Безработица и ее понятие. Формы безработицы. Влияние безработицы на экономику.
7. Государственное регулирование трудовых ресурсов в условиях рынка, методы регулирования.
8. Рынок труда, понятие, структуры рынка труда.
9. Конкурентный рынок труда и рыночная цена рабочей силы.
10. Трудовые ресурсы предприятия и их характеристика.
11. Трудовой коллектив, понятие его роль и группы трудовых коллективов.
12. Функции трудового коллектива и их особенности в условиях рынка
13. Структура трудового коллектива и ее характеристика.
14. Организация трудовой деятельности на предприятии. Трудовые отношения.
15. Конфликтные ситуации, споры в трудовом коллективе и методы их разрешения.
16. Управление трудом на предприятии в условиях рынка.

## 10. МЕТОДИЧЕСКИЕ МАТЕРИАЛЫ, ОПРЕДЕЛЯЮЩИЕ ПРОЦЕДУРЫ ОЦЕНИВАНИЯ ЗНАНИЙ, УМЕНИЙ, НАВЫКОВ И (ИЛИ) ОПЫТА ДЕЯТЕЛЬНОСТИ, ХАРАКТЕРИЗУЮЩИХ ЭТАПЫ ФОРМИРОВАНИЯ КОМПЕТЕНЦИЙ

В зависимости от количества баллов оценивание компетентности студента оценивается по уровням: от 3 до 4 баллов - «минимальный уровень», от 5 до 7 баллов - «базовый уровень», от 8 до 9 баллов - «высокий уровень».

*Описание показателей и критериев оценивания компетенций*

Показатели оценивания	Критерии оценивания компетенций	Шкала оценивания
<b>Понимание смысла компетенции</b>	Имеет базовые общие знания в рамках диапазона выделенных задач (1 балл)	Минимальный уровень
	Понимает факты, принципы, процессы, общие понятия в пределах области исследования. В большинстве случаев способен выявить достоверные источники информации, обработать, анализировать информацию. (2 балла)	Базовый уровень
	Имеет фактические и теоретические знания в пределах области исследования с пониманием границ применимости (3 балла)	Высокий уровень
<b>Освоение компетенции в рамках изучения дисциплины</b>	Наличие основных умений, требуемых для выполнения простых задач. Способен применять только типичные, наиболее часто встречающиеся приемы по конкретной сформулированной (выделенной) задаче (1 балл)	Минимальный уровень
	Имеет диапазон практических умений, требуемых для решения определенных проблем в области исследования. В большинстве случаев способен выявить достоверные источники информации, обработать, анализировать информацию. (2 балла)	Базовый уровень
	Имеет широкий диапазон практических умений, требуемых для развития творческих решений, абстрагирования проблем. Способен выявлять проблемы и умеет находить способы решения, применяя современные методы и технологии. (3 балла)	Высокий уровень



<b>Способность применять на практике знания, полученные в ходе изучения дисциплины</b>	Способен работать при прямом наблюдении. Способен применять теоретические знания к решению конкретных задач. (1 балл)	Минимальный уровень
	Может взять на себя ответственность за завершение задач в исследовании, приспособливает свое поведение к обстоятельствам в решении проблем. Затрудняется в решении сложных, неординарных проблем, не выделяет типичных ошибок и возможных сложностей при решении той или иной проблемы (2 балла)	Базовый уровень
	Способен контролировать работу, проводить оценку, совершенствовать действия работы. Умеет выбрать эффективный прием решения задач по возникающим проблемам. (3 балла)	Высокий уровень

*Шкала оценки письменных ответов по дисциплине*

№ п/п	Оценка за ответ	Характеристика ответа
1	Отлично	Материал раскрыт полностью, изложен логично, без существенных ошибок, выводы доказательны и опираются на теоретические знания Количество баллов за освоение компетенций от 8 до 9
2	Хорошо	Основные положения раскрыты, но в изложении имеются незначительные ошибки выводы доказательны, но содержат отдельные неточности Количество баллов за освоение компетенций от 5 до 7
3	Удовлетворительно	Изложение материала не систематизированное, выводы недостаточно доказательны, аргументация слабая. Количество баллов за освоение компетенций от 3 до 4
4	Неудовлетворительно	Не раскрыто основное содержание материала, обнаружено незнание основных положений темы. Не сформированы компетенции, умения и навыки. Количество баллов за освоение компетенций менее 3 Ответ на вопрос отсутствует

*Шкала оценки в системе «зачтено – не зачтено»*

№ п/п	Оценка за ответ	Характеристика ответа
	Зачтено	Достаточный объем знаний в рамках изучения дисциплины В ответе используется научная терминология. Стилистическое и логическое изложение ответа на вопрос правильное Умеет делать выводы без существенных ошибок Владеет инструментарием изучаемой дисциплины, умеет его использовать в решении стандартных (типовых) задач. Ориентируется в основных теориях, концепциях и направлениях по изучаемой дисциплине. Активен на практических (лабораторных) занятиях, допустимый уровень культуры исполнения заданий. Количество баллов за освоение компетенций от 3 до 9

2	Не зачтено	<p>Не достаточно полный объем знаний в рамках изучения дисциплины</p> <p>В ответе не используется научная терминология.</p> <p>Изложение ответа на вопрос с существенными стилистическими и логическими ошибками.</p> <p>Не умеет делать выводы по результатам изучения дисциплины</p> <p>Слабое владение инструментарием изучаемой дисциплины, не компетентность в решении стандартных (типовых) задач.</p> <p>Не умеет ориентироваться в основных теориях, концепциях и направлениях по изучаемой дисциплине.</p> <p>Пассивность на практических (лабораторных) занятиях, низкий уровень культуры исполнения заданий.</p> <p>Не сформированы компетенции, умения и навыки. Количество баллов за освоение компетенций менее 3.</p> <p>Отказ от ответа или отсутствие ответа.</p>
---	------------	---

**Для студентов с ограниченными возможностями здоровья предусмотрены следующие оценочные средства:**

<i>Категории студентов</i>	<i>Виды оценочных средств</i>	<i>Форма контроля и оценки результатов обучения</i>
С нарушением слуха	Тесты, письменные самостоятельные работы, вопросы к зачету, контрольные работы	Преимущественно письменная проверка
С нарушением зрения	Собеседование по вопросам к зачету, опрос по терминам	Преимущественно устная проверка (индивидуально)
С нарушением опорно-двигательного аппарата	Решение дистанционных тестов, контрольные работы, письменные самостоятельные работы, вопросы к зачету.	Организация взаимодействия с обучающимися посредством электронной почты, письменная проверка

Студентам с ограниченными возможностями здоровья увеличивается время на подготовку ответов на контрольные вопросы. В освоении дисциплины инвалидами и лицами с ограниченными возможностями здоровья большое значение имеет индивидуальная работа. Под индивидуальной работой подразумевается индивидуальная учебная работа (консультации), то есть дополнительное разъяснение учебного материала и углубленное изучение материала с теми обучающимися, которые в этом заинтересованы.

#### **Критерий оценки докладов**

<b>Критерий</b>	<b>Требования к докладу</b>
Знание и понимание теоретического материала	<ul style="list-style-type: none"> <li>- рассматриваемые понятия определяются четко и полно, приводятся соответствующие примеры,</li> <li>- используемые понятия строго соответствуют теме,</li> <li>- самостоятельность выполнения работы</li> </ul>
Анализ и оценка информации	<ul style="list-style-type: none"> <li>- грамотно применяется категория анализа,</li> <li>- методологически верно проведены расчеты показателей;</li> <li>- умело используются приемы сравнения и обобщения для анализа взаимосвязи понятий и явлений,</li> <li>- обоснованно интерпретируется текстовая информация,</li> <li>- дается личная оценка проблеме</li> </ul>
Построение суждений	<ul style="list-style-type: none"> <li>- изложение ясное и четкое,</li> <li>- приводимые доказательства логичны</li> </ul>

	<p>- выдвинутые тезисы сопровождаются грамотной аргументацией,</p> <p>- приводятся различные точки зрения и их личная оценка (при необходимости),</p> <p>- общая форма изложения полученных результатов и их интерпретации соответствует жанру проблемной научной статьи</p>
Оценка	Критерии оценки доклада
«отлично»	<ol style="list-style-type: none"> <li>1) студент легко ориентируется в содержании теоретического и аналитического материала, свободно пользуется понятийным аппаратом, обладает умением связывать теорию с практикой, высказывать и обосновывать свои суждения;</li> <li>2) знает и правильно применяет формулы;</li> <li>3) знает и правильно применяет нормативные документы;</li> <li>4) решение аналитического (практического) задания записано понятно, аккуратно, последовательно;</li> <li>5) подготовлен презентационный материал.</li> </ol>
«хорошо»	<ol style="list-style-type: none"> <li>1) студент демонстрирует полное освоение теоретического и аналитического материала, владеет понятийным аппаратом, ориентируется в изученном материале, осознанно применяет знания для решения практических задач, грамотно излагает свою позицию;</li> <li>2) знает и применяет формулы и нормативные документы, но допускает небольшие неточности;</li> <li>3) решение аналитического (практического) задания записано, но недостаточно аргументировано;</li> <li>4) подготовлен презентационный материал, но недостаточно полный.</li> </ol>
«удовлетворительно»	<ol style="list-style-type: none"> <li>1) студент демонстрирует неполное освоение теоретического и аналитического материала, плохо владеет понятийным аппаратом, плохо ориентируется в изученном материале, неуверенно излагает свою позицию;</li> <li>2) знает отдельные формулы и нормативные документы, но допускает значительные неточности в их применении;</li> <li>3) решение аналитического (практического) задания записано неверно, аргументация отсутствует;</li> <li>4) не подготовлен презентационный материал.</li> </ol>
«неудовлетворительно»	<ol style="list-style-type: none"> <li>1) студент имеет разрозненные, бессистемные знания, не умеет выделять главное и второстепенное, допускает ошибки в определении понятий, искажающие их смысл;</li> <li>2) беспорядочно и неуверенно излагает материал, не может применять знания для решения практических задач;</li> <li>3) решение аналитического (практического) задания записано неверно либо отсутствует;</li> <li>4) не подготовлен презентационный материал.</li> </ol>

