

Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Агафонов Александр Витальевич
Должность: директор филиала
Дата подписания: 04.11.2019 17:37:06
Уникальный программный код:
2539477a8ecf706dc9cff164bc411eb6d3c4ab06

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ «МОСКОВСКИЙ ПОЛИТЕХНИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»
ЧЕБОКСАРСКИЙ ИНСТИТУТ (ФИЛИАЛ) МОСКОВСКОГО ПОЛИТЕХНИЧЕСКОГО
УНИВЕРСИТЕТА

Кафедра менеджмента и экономики

УТВЕРЖДАЮ
Директор филиала
А.В. Агафонов
«29» мая 2020г.



РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

«ЭКОНОМИКА И СОЦИОЛОГИЯ ТРУДА»
(наименование дисциплины)

Направление подготовки	38.03.02 «Менеджмент» <small>(код и наименование направления подготовки)</small>
Направленность (профиль) подготовки	«Производственный менеджмент» <small>(наименование профиля подготовки)</small>
Квалификация выпускника	бакалавр
Форма обучения	очная, заочная

Рабочая программа дисциплины разработана в соответствии с:

- федеральным государственным образовательным стандартом высшего образования по направлению подготовки 38.03.02 Менеджмент (уровень бакалавриата), утвержденный приказом Министерства образования и науки РФ от 12 января 2016 г. № 7 «Об утверждении федерального государственного образовательного стандарта высшего образования по направлению подготовки 38.03.02 Менеджмент (уровень бакалавриата)»
- учебным планом (очной, заочной форм обучения) по направлению подготовки 38.03.02 Менеджмент.

Автор Стуканова Ирина Петровна доктор экономических наук, профессор кафедры Менеджмента и экономики

(указать ФИО, ученую степень, ученое звание или должность)

Программа одобрена на заседании кафедры Менеджмента и экономики (протокол № 10 от 16.05.2020).

1. Перечень планируемых результатов обучения, соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы (Цели освоения дисциплины)

1.1 Основными целями освоения дисциплины «Экономика и социология труда» является формирование у обучающихся комплекса знаний и умений в области экономики и социологии трудовых отношений, ознакомить их с механизмами и формами практической реализации этих отношений. Изучение системы отношений, отражающих социально-экономические интересы людей в процессе трудовой деятельности, а также основных теоретических концепций экономики и социологии труда и их основных постулатов. Приобретение умений в области разработки практических решений по управлению трудом на уровне различных субъектов управления. Овладение навыками анализа и оценки важнейших социально-трудовых показателей (производительность труда, заработная плата, численность персонала и др.) и принятия на этой основе управленческих решений.

1.2. Компетенции обучающегося, формируемые в результате освоения дисциплины

В результате освоения дисциплины (модуля) у обучающихся формируются следующие компетенции и должны быть достигнуты следующие результаты:

Код компетенции	Содержание компетенции (или ее части)	В результате изучения учебной дисциплины обучающиеся должны:		
		Знать	Уметь	Владеть
ПК-1	владением навыками использования основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, а также для организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов	Методы и приемы использования основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, а также для организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды, умение	Использовать основные теории мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, а также для организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды, проводить аудит человеческих ресурсов и	навыками использования основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, а также для организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования

формирования команды, умение проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры	проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры	осуществлять диагностику организационной культуры	команды, умение проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры
--	---	---	---

2. Место дисциплины в структуре ОПОП

Дисциплина «Экономика и социология труда» реализуется в рамках дисциплин по выбору вариативной части дисциплин учебного плана обучающихся очной и заочной форм обучения ОПОП бакалавриата ФГОС ВО, по направлению 38.03.02 Менеджмент, профиль подготовки – «Производственный менеджмент».

Для изучения дисциплины необходимы компетенции, сформированные в результате освоения следующих дисциплин учебного плана: Экономическая теория, Основы проектной деятельности, Теория менеджмента, Введение в менеджмент, Социологические исследования в управлении /Маркетинговые исследования, Управление карьерой менеджера.

В свою очередь, изучение дисциплины «Экономика и социология труда» является основой для овладения знаниями по таким дисциплинам как: Организационное поведение, Управление человеческими ресурсами.

3. Объем дисциплины

Общая трудоемкость дисциплины составляет 3 зачетные единицы - 108 часов, из них

Семестр	Форма обучения	Распределение часов				РГР, КР, КП	Форма контроля
		Лекции	Лабораторные занятия	Практические занятия	Самостоятельная работа		
3	очная	16		32	60	-	зачет
5	заочная	4		6	125	-	Экзамен

4. Содержание дисциплины, структурированное по темам (разделам)

Очная форма обучения

Тема (раздел)	Распределение часов			Самостоятельная работа	Формируемые компетенции (код)
	Лекции	Лабораторные занятия	Практические занятия		
Предмет и основы методологии экономики и социологии труда.	2		1	7	ПК-1
Труд как основа жизнедеятельности. Трудовой потенциал общества.	2		2	7	ПК-1

Занятость населения. Формирование и регулирование рынка труда.	2		4	7	ПК-1
Организация и нормирование труда в условиях развития рыночных отношений в экономике.	2		1	7	ПК-1
Производительность и эффективность труда.	2		4	7	ПК-1
Организация оплаты труда в современных условиях.	2		4	7	ПК-1
Уровень жизни и доходы населения. Социальная защита работников.	1		4	7	ПК-1
Планирование и аудит в трудовой сфере.	1		4	7	ПК-1
Регулирование социально-трудовых отношений. Социальное партнерство.	2		4	4	ПК-1
Зачет			4		ПК-1
Итого	16		32	60	

Заочная форма обучения

Тема (раздел)	Распределение часов			Самостоятельная работа	Формируемые компетенции (код)
	Лекции	Лабораторные занятия	Практические занятия		
Предмет и основы методологии экономики и социологии труда.	0,5			14	ПК-1
Труд как основа жизнедеятельности. Трудовой потенциал общества.			1	14	ПК-1
Занятость населения. Формирование и регулирование рынка труда.	1		1	14	ПК-1
Организация и	0,5		1	14	ПК-1

нормирование труда в условиях развития рыночных отношений в экономике.					
Производительность и эффективность труда.	0,5			14	ПК-1
Организация оплаты труда в современных условиях.	1		1	14	ПК-1
Уровень жизни и доходы населения. Социальная защита работников.			1	14	ПК-1
Планирование и аудит в трудовой сфере.			1	14	ПК-1
Регулирование социально-трудовых отношений. Социальное партнерство.	0,5			13	ПК-1
Экзамен				9	ПК-1
Итого	4		6	134	

5. Образовательные технологии, применяемые при освоении дисциплины

Методика преподавания дисциплины и реализация компетентного подхода в изложении и восприятии материала предусматривает использование следующих активных и интерактивных форм проведения групповых, индивидуальных, аудиторных занятий в сочетании с внеаудиторной работой с целью формирования и развития профессиональных навыков обучающихся:

По дисциплине «Экономика и социология труда» доля занятий, проводимых в интерактивной форме составляет 30% от общего числа аудиторных занятий:

Вид занятия	Тема занятия	Количество часов	Интерактивная форма	Формируемые компетенции (код)
Лекция	Предмет и основы методологии экономики и социологии труда.	2	Лекция-дискуссия	ПК-1
Лекция	Труд как основа жизнедеятельности. Трудовой потенциал	2	Лекция-дискуссия	ПК-1

	общества.			
Лекция	Занятость населения. Формирование и регулирование рынка труда.	2	Лекция-дискуссия	ПК-1
Практическое занятие	Организация и нормирование труда в условиях развития рыночных отношений в экономике.	2	Дискуссия	ПК-1
Практическое занятие	Производительность и эффективность труда.	2	Кейс-задача	ПК-1
Практическое занятие	Организация оплаты труда в современных условиях.	2	Кейс-задача	ПК-1
Практическое занятие	Уровень жизни и доходы населения. Социальная защита работников.	2	Кейс-задача	ПК-1
Практическое занятие	Планирование и аудит в трудовой сфере.	2	Кейс-задача	ПК-1

6. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы студентов.

Самостоятельная работа студентов предусмотрена учебным планом по дисциплине в объеме 60 часов (очная форма обучения) и 125 часов (заочная форма обучения).

Целью самостоятельной работы студентов является овладение фундаментальными знаниями, профессиональными умениями и навыками деятельности по профилю, опытом творческой, исследовательской деятельности. Самостоятельная работа студентов способствует развитию самостоятельности, ответственности и организованности, творческого подхода к решению проблем учебного и профессионального уровня. Самостоятельная работа студентов является обязательной для каждого студента, а её объём определяется учебным планом.

При определении содержания самостоятельной работы студентов следует учитывать уровень их самостоятельности и требования к уровню самостоятельности выпускников для того, чтобы за период обучения искомый уровень был достигнут. Для организации самостоятельной работы необходимы следующие условия: готовность студентов к самостоятельному труду; мотивация получения знаний; наличие и доступность всего необходимого учебно-методического и справочного материала; система регулярного контроля качества выполненной самостоятельной работы; консультационная помощь преподавателя. Формы самостоятельной работы студентов определяются содержанием учебной дисциплины, степенью подготовленности студентов. Они могут быть тесно связаны с теоретическими курсами, иметь ярко выраженный учебный, учебно-исследовательский характер.

Организация самостоятельной работы студентов. Самостоятельная работа одна из важнейших форм овладения знаниями. Но самостоятельная работа требует известных навыков, умения. Наибольшую пользу она приносит тогда, когда студент занимается систематически, проявляет трудолюбие и упорство. На основе самостоятельно приобретенных знаний формируются твердые убеждения студента и умение отстаивать их. Самостоятельная работа включает многие виды активной умственной деятельности студента: слушание лекций и осмысленное их конспектирование, глубокое изучение источников и литературы, консультации у преподавателя, написание реферата, подготовка к семинарским занятиям, экзаменам, самоконтроль приобретаемых знаний и т.д. Организуя свою самостоятельную работу, каждый студент должен уяснить, какие основные источники следует использовать при изучении данной дисциплины.

Методика организации самостоятельной работы студентов зависит от структуры, характера и особенностей изучаемой дисциплины, объема часов на ее изучение, вида заданий для самостоятельной работы студентов, индивидуальных качеств студентов и условий учебной деятельности.

Процесс организации самостоятельной работы студентов включает в себя следующие этапы: 1. Подготовительный (определение целей, составление программы, подготовка методического обеспечения, подготовка оборудования). 2. Основной (реализация программы, использование приемов поиска информации, усвоения, переработки, применения, передачи знаний, фиксирование результатов, самоорганизация процесса работы). 3. Заключительный (оценка значимости и анализ результатов, их систематизация, оценка эффективности программы и приемов работы, выводы о направлениях оптимизации труда).

Самостоятельная работа студентов по дисциплине осуществляется в виде подготовки рефератов и докладов, выполнения (индивидуального задания), работы над учебными тестами по темам, выполнения кейс-задач, а также подготовки научной статьи.

Самостоятельная работа студентов предполагает написание рефератов и выполнение научно-исследовательских работ.

Краткие методические указания по подготовке.

Написание реферата не является обязательным, так как программой данной учебной дисциплины не предусмотрено. Тематика рефератов является примерной и может обсуждаться с преподавателем. Объем реферата 10-15 страниц машинописного текста.

Виды самостоятельной работы

Форма самостоятельной работы студента	Форма и содержание отчета о самостоятельной работе
Подготовка к семинарскому занятию	Структура семинарского занятия: -Выступление по вопросам темы семинарского занятия. -Решение задач, упражнения. - Тест.
Тестирование	Два вида тестовых заданий: -Промежуточный - Итоговый
Доклады на семинарских занятиях	Обсуждение на семинарских занятиях

Объем самостоятельной работы по видам

№ п/п	Наименование задания на самостоятельную работу	Кол-во часов
1	Самостоятельное изучение теоретического материала	9
2	Подготовка к устным ответам на контрольные вопросы по изучаемым модулям	9
3	Конспект тем, вынесенных на самостоятельную проработку	9
4	Самостоятельная подготовка к текущим и рубежным контрольным работам	9
5	Подготовка к семинарским занятиям	9
6	Подготовка реферата	9
7	Подготовка к экзамену	6
Итого		60

Перечень тем рефератов по дисциплине «Экономика и социология труда»

1. Основные проблемы экономики и социологии труда в условиях становления рыночных отношений.
2. Проблемы становления и перспективы развития рынка труда.
3. Основные модели и виды рынков труда.
4. Занятость населения: социально-экономическая сущность, виды.
5. Государственная политика в области занятости населения и безработица.

6. Социально-экономическая сущность безработицы, понятие, виды, последствия.
7. Зарубежный опыт решения проблем занятости населения.
8. Роль социального партнерства в решении проблем занятости населения.
9. Основные направления совершенствования организации труда в условиях становления рыночной экономики.
10. Разновидности форм организации труда и направления их совершенствования.
11. Затраты рабочего времени и методы их изучения.
12. Общая характеристика норм труда, применяемых на предприятиях и их научное обоснование
13. Методы нормирования труда и их совершенствование.
14. Анализ состояния нормирования труда.
15. Совершенствования нормирования труда в современных условиях.
16. Показатели эффективности использования труда на предприятии.
17. Сущность, значение и методы определения производительности труда.
18. Зарубежный опыт определения производительности труда.
19. Регулирование заработной платы в условиях рыночной экономики.
20. Организация оплаты труда на предприятии: функции, составные элементы.
21. Назначение тарифной системы.
22. Формы и системы оплаты труда, особенности их применения.
23. Применение опыта зарубежных стран в совершенствовании организации заработной платы.
24. Опыт зарубежных стран по применению тарифной системы.
25. Оплата труда рабочих производственных бригад.
26. Оплата труда работников бюджетной сферы.
27. Нетрадиционные системы оплаты труда.
28. Оплата труда работников при контрактной системе найма.
29. Планирование эффективного использования труда.
30. Планирование уровня производительности труда.
31. Определение необходимой численности работников предприятия.
32. Планирование средств, направляемых на потребление.
33. Анализ эффективного использования труда.
34. Анализ использования рабочего времени.
35. Социальная и психологическая готовность коллектива к работе в рыночных условиях.
36. Социальные факторы повышения эффективности труда рабочих на предприятии.
37. Структура и содержание социальных отношений в трудовом коллективе и пути их совершенствования.

38. Совершенствование социально-психологического климата в трудовом коллективе.

39. Адаптация работников в коллективе и факторы, влияющие на совершенствование этого процесса

40. Трудовая мотивация работников в современных условиях.

7. Фонд оценочных средств для проведения текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации по итогам освоения дисциплины.

Описание показателей и критериев оценивания компетенций на разных уровнях сформированности:

Код, наименование компетенции	Уровень сформированности	Показатели достижения заданного уровня освоения компетенции и критерии оценивания	Оценивание компетенции	Способы и средства оценивания уровня сформированности компетенции
-------------------------------	--------------------------	---	------------------------	---

<p>ПК-1 владением навыками использования основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, а также для организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды, умение проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры</p>	<p>Пороговый уровень</p>	<p>знать: неполные представления о методах использования основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, а также для организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды, умение проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры</p> <p>уметь: несистематическое использование с погрешностями применять основные теории мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, а также для организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды, умение проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры</p> <p>владеть: В целом успешное, но не систематическое использование навыков использования основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, а также для организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды, умение проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры</p>	<p>удовлетворительно</p>	<p>Опрос, тест, зачет (экзамен)</p>
---	--------------------------	--	--------------------------	-------------------------------------

	<p>Продвинутый уровень</p>	<p>знать: : в целом успешно, но с определенными пробелами в знаниях: о методах использования основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, а также для организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды, умение проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры</p> <p>уметь: в целом успешно, но с определенными пробелами применять основные теории мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, а также для организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды, умение проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры</p> <p>владеть: в целом успешно, но с определенными пробелами навыками использования основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, а также для организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды, умение проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры</p>	<p>хорошо</p>	<p>Опрос, тест, доклад, зачет (экзамен)</p>
--	----------------------------	---	---------------	---

	Высокий уровень	<p>знать: Сформированные систематические представления о методах использования основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, а также для организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды, умение проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры</p> <p>уметь Сформированное умение применять основные теории мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, а также для организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды, умение проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры</p> <p>владеть: Успешное и систематическое использование навыков применения основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, а также для организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды, умение проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры</p>	отлично	Опрос, тест, доклад, зачет (экзамен)
--	-----------------	---	---------	--------------------------------------

Примерные вопросы для подготовки к зачету/экзамену:

1. Труд как процесс и как экономический ресурс
2. Понятие рабочая сила, человеческий капитал, трудовой потенциал
3. Социально -трудовые отношения и их регулирование
4. Качество трудовой жизни
5. Формирование кадровой политики организации
6. Экономическая сущность организации труда
7. Понятие разделения и кооперации труда
8. Виды и границы разделения труда
9. Рынок труда как составная часть рыночной экономики. Условия существования и субъекты рынка труда.
10. Рабочее место, рынок рабочих мест.
11. Сущность заработной платы и ее основные формы.
12. Организация оплаты труда, ее составные элементы.
13. Назначение и построение основных элементов тарифной системы

14. Нетрадиционные системы оплаты труда
15. Определение величины фонда оплаты труда на предприятии.
16. Организация и аттестация рабочих мест
17. Персонал предприятия, его состав.
18. Аудит персонала.
19. Планирование численности персонала предприятия.
20. Производительность труда. Показатели производительности труда
Резервы роста производительности труда
21. Нормы труда и их классификация.
22. Методы нормирования труда.
23. Условия труда, охрана и безопасность труда.
24. Анализ и планирование трудовых показателей
25. Трудовой коллектив как тип социальной организации и социальной общности людей.
26. Понятие социально-психологического климата коллектива.
27. Социальная политика организации.
28. Кадровая политика предприятия: сущность и задачи
29. Сущность безработицы и ее основные виды. .
30. Доходы и их распределение. Проблема бедности.
31. Понятие "уровень жизни". Система показателей, характеризующих уровень жизни. Стоимость жизни, качество жизни.
32. Необходимость и сущность социальной защищенности населения в условиях рынка.
33. В чем состоит сущность понятий «уровень жизни», «стоимость жизни», «качество жизни»? Покажите взаимосвязь этих категорий.
34. Охарактеризуйте систему показателей уровня жизни и методы их оценки.
35. Назовите международные нормы и стандарты оценки уровня жизни.
36. Какие факторы определяют уровень жизни населения в России?
37. Раскройте понятие «доходы населения». Какие источники их формируют?
38. Покажите состав и направления использования совокупного дохода, учитываемого в семейном бюджете.
39. Охарактеризуйте дифференциацию доходов и принцип социальной справедливости.
40. Покажите влияние инфляции на уровень жизни.
41. Что такое индексация доходов? Для каких целей она используется?
42. Каков круг индексируемых доходов, механизм осуществления и периодичность проведения индексации?
43. Назовите важнейшие принципы формирования новой системы социальных гарантий населению в России.
44. Каков механизм управления формированием доходов и уровнем жизни в условиях рынка?
45. Какими чертами должна обладать модель социальной защиты в рыночной системе?

46. На каких принципах формируется новая система социальной защиты населения в России?
47. Раскройте механизм регулирования социальных гарантий на различных уровнях управления.
48. Какие источники формируют правовое и финансовое обеспечение социальных программ?
49. Дайте определение социально-трудовых отношений и раскройте основы методологии их развития.
50. Охарактеризуйте структуру элементов социально-трудовых отношений.

(Фонд оценочных средств представлен в приложении к рабочей программе)

8. Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины

Основная литература

Экономика и социология труда в 2 ч. Часть 1 : учебник и практикум для вузов / О. В. Кучмаева [и др.] ; под общей редакцией О. В. Кучмаевой. — Москва : Издательство Юрайт, 2021. — 211 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-9916-9430-8. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/469499>.

Экономика и социология труда. В 2 ч. Часть 2 : учебник и практикум для вузов / О. В. Кучмаева [и др.] ; под общей редакцией О. В. Кучмаевой. — Москва : Издательство Юрайт, 2021. — 256 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-9916-9432-2. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/471721>

Дополнительная литература

Экономика и социология труда: теория и практика : учебник и практикум для вузов / И. В. Кохова [и др.] ; под редакцией В. М. Масловой, М. В. Полевой. — 2-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2023. — 493 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-13232-8. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/510830>

Периодика

Экономика труда: научно-практический журнал - URL: <https://1economic.ru/journals/et> - Текст: электронный

Социально-трудовые исследования: научно-практический журнал - URL: <https://vcot.info/magazine> - Текст: электронный

Научная организация труда: научный журнал - URL: <http://bochvar.ru/company/zhurnal-nauchnaya-organizatsiya-truda/> - Текст: электронный

9. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», необходимых для освоения дисциплины

Профессиональные базы данных:

Общедоступная база данных профессиональных сообществ
ЭКОНОМИКА

Некоммерческое партнерство "Институт внутренних аудиторов"
<http://www.iiar-ru.ru>

Альянс развития финансовых коммуникаций и отношений с инвесторами www.arfi.ru

Всероссийский профессиональный союз работников аудиторских, оценочных, экспертных и консалтинговых организаций www.profsro.ru/

Гильдия финансистов www.guildfin.org

Национальная ассоциация негосударственных пенсионных фондов
www.narpf.ru

Ассоциация российских банков www.arb.ru

Ассоциация региональных банков России www.asros.ru

Общедоступная база данных профессиональных сообществ
Управление персоналом

Эксперты рынка труда www.lmexperts.ru

Российская ассоциация по связям с общественностью www.raso.ru

Ассоциация консультантов по подбору персонала www.apsc.ru

ВКК — Национальный союз кадровиков www.kadrovik.ru/

Ассоциация компаний розничной торговли www.acort.ru

Информационные справочные системы:

Гарант [Электронный ресурс] : справочно-правовая система. – Режим доступ: <http://www.garant.ru>

Консультант Плюс [Электронный ресурс] : справочно-правовая система. – Режим доступ: <http://www.consultant.ru>

10. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

Основными видами аудиторной работы студента при изучении дисциплины «Экономика и социология труда» являются лекции и практические занятия. На лекциях излагаются и разъясняются основные понятия темы, связанные с ней теоретические и практические проблемы, даются рекомендации для самостоятельной работы. В ходе лекции студент должен внимательно слушать и конспектировать материал.

Рекомендации по подготовке к лекциям.

При подготовке к очередному лекционному занятию необходимо:

1. Максимально подробно разработать материал, излагавшийся на предыдущем лекционном занятии, при этом выделить наиболее важную часть изложенного материала (основные определения и формулы).
2. Постараться запомнить основные формулы определения налогов и сборов, и их определения.
3. Постараться максимально четко сформулировать (подготовить) вопросы, возникшие при разборе материала предыдущей лекции.

4. Сравнить лекционный материал с аналогичным материалом, изложенным в литературе, попытаться самостоятельно найти ответ на возникшие при подготовке вопросы.

Желательно:

1. Изучая литературу, ознакомится с материалом, изложение которого планируется на предстоящей лекции.

2. Определить наиболее трудную для вашего понимания часть материала и попытаться сформулировать основные вопросы по этой части.

Изучение наиболее важных тем или разделов учебной дисциплины завершают практические и лабораторные занятия, которые обеспечивают: контроль подготовленности студента; закрепление учебного материала; приобретение опыта устных публичных выступлений, ведения дискуссии, в том числе аргументации и защиты выдвигаемых положений и тезисов.

Практическому занятию предшествует самостоятельная работа студента, связанная с освоением материала, полученного на лекциях, и материалов, изложенных в учебниках и учебных пособиях, а также литературе, рекомендованной преподавателем.

Рекомендации по подготовке к практическим занятиям.

При подготовке к практическим занятиям необходимо:

1. Выучить основные формулы и определения, содержащиеся в лекционном материале.

2. Уточнить область применимости основных формул и определений.

3. Приложить максимум усилий для самостоятельного выполнения домашнего задания.

4. Максимально четко сформировать проблемы (вопросы), возникшие при выполнении домашнего задания.

Желательно:

1. Придумать интересные на наш взгляд примеры и задачи (ситуации) для рассмотрения их на предстоящем лабораторном занятии.

2. Попытаться выполнить домашнее задание, используя методы, отличные от тех, которые изложены преподавателем на лекциях (лабораторных занятиях). Сравнить полученные результаты.

Требования, предъявляемые к выполнению контрольных заданий.

При выполнении контрольных заданий следует:

1. Получить четкий ответ на все вопросы, содержащиеся в контрольном задании.

2. Максимально четко изложить способ выполнения контрольного задания.

3. Оформить задание в соответствии с предъявленными требованиями.

4. По возможности, осуществить проверку полученных результатов.

По согласованию с преподавателем или по его заданию студенты могут готовить рефераты по отдельным темам дисциплины. Основу докладов составляет, как правило, содержание подготовленных студентами рефератов.

Качество учебной работы студентов преподаватель оценивает по результатам тестирования и экзамена.

Тестирование организовывается в компьютерных классах. Все вопросы тестирования обсуждаются на лекционных и практических занятиях.

Подготовка к экзамену предполагает изучение конспектов лекций, рекомендуемой литературы и других источников, повторение материалов практических занятий.

11. Электронная информационно-образовательная среда

Каждый обучающийся в течение всего периода обучения обеспечивается индивидуальным неограниченным доступом к электронной информационно-образовательной среде Чебоксарского института (филиала) Московского политехнического университета из любой точки, в которой имеется доступ к информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» (далее – сеть «Интернет»), как на территории филиала, так и вне ее.

Электронная информационно-образовательная среда – совокупность информационных и телекоммуникационных технологий, соответствующих технологических средств, обеспечивающих освоение обучающимися образовательных программ в полном объеме независимо от места нахождения обучающихся.

Электронная информационно-образовательная среда обеспечивает:

а) доступ к учебным планам, рабочим программам дисциплин (модулей), практик, электронным учебным изданиям и электронным образовательным ресурсам, указанным в рабочих программах дисциплин (модулей), практик;

б) формирование электронного портфолио обучающегося, в том числе сохранение его работ и оценок за эти работы;

в) фиксацию хода образовательного процесса, результатов промежуточной аттестации и результатов освоения программы бакалавриата;

г) проведение учебных занятий, процедур оценки результатов обучения, реализация которых предусмотрена с применением электронного обучения, дистанционных образовательных технологий;

д) взаимодействие между участниками образовательного процесса, в том числе синхронное и (или) асинхронное взаимодействия посредством сети «Интернет».

Функционирование электронной информационно-образовательной среды обеспечивается соответствующими средствами информационно-коммуникационных технологий и квалификацией работников, ее использующих и поддерживающих.

Функционирование электронной информационно-образовательной среды соответствует законодательству Российской Федерации.

Основными составляющими ЭИОС филиала являются:

а) сайт института в сети Интернет, расположенный по адресу www.polytech21.ru, <https://chebpolytech.ru/> который обеспечивает:

- доступ обучающихся к учебным планам, рабочим программам дисциплин, практик, к изданиям электронных библиотечных систем, электронным информационным и образовательным ресурсам, указанных в рабочих программах (разделы сайта «Сведения об образовательной организации»);

- информирование обучающихся обо всех изменениях учебного процесса (новостная лента сайта, лента анонсов);

- взаимодействие между участниками образовательного процесса (подразделы сайта «Задать вопрос директору»);

б) официальные электронные адреса подразделений и сотрудников института с Яндекс-доменом @polytech21.ru (список контактных данных подразделений Филиала размещен на официальном сайте Филиала в разделе «Контакты», списки контактных официальных электронных данных преподавателей размещены в подразделах «Кафедры») обеспечивают взаимодействие между участниками образовательного процесса;

в) личный кабинет обучающегося (портфолио) (вход в личный кабинет размещен на официальном сайте Филиала в разделе «Студенту» подразделе «Электронная информационно-образовательная среда») включает в себя портфолио студента, электронные ведомости, рейтинг студентов и обеспечивает:

- фиксацию хода образовательного процесса, результатов промежуточной аттестации и результатов освоения образовательных программ обучающимися,

- формирование электронного портфолио обучающегося, в том числе с сохранение работ обучающегося, рецензий и оценок на эти работы,

г) электронные библиотеки, включающие электронные каталоги, полнотекстовые документы и обеспечивающие доступ к учебно-методическим материалам, выпускным квалификационным работам и т.д.:

Чебоксарского института (филиала) - «ИРБИС»

д) электронно-библиотечные системы (ЭБС), включающие электронный каталог и полнотекстовые документы:

- «ЛАНЬ» - www.e.lanbook.com

- Образовательная платформа Юрайт - <https://urait.ru>

е) платформа цифрового образования Политеха - <https://lms.mospolytech.ru/>

- ж) система «Антиплагиат» - <https://www.antiplagiat.ru/>

з) система электронного документооборота DIRECTUM Standard — обеспечивает документооборот между Филиалом и Университетом;

и) система «1С Управление ВУЗом Электронный деканат» (Московский политехнический университет) обеспечивает фиксацию хода образовательного процесса, результатов промежуточной аттестации и результатов освоения образовательных программ обучающимися;

к) система «POLYTECH systems» обеспечивает информационное, документальное автоматизированное сопровождение образовательного процесса;

л) система «Абитуриент» обеспечивает документальное автоматизированное сопровождение работы приемной комиссии.

12. Программное обеспечение (лицензионное и свободно распространяемое), используемое при осуществлении образовательного процесса

Аудитория	Программное обеспечение	Информация о праве собственности (реквизиты договора, номер лицензии и т.д.)
<p>Учебная аудитория для проведения учебных занятий всех видов, предусмотренных программой бакалавриата/специалитета/ магистратуры, оснащенная оборудованием и техническими средствами обучения, состав которых определяется в рабочих программах дисциплин (модулей) Кабинет экономики и менеджмента № 203</p>	Kaspersky Endpoint Security Стандартный Educational Renewal 2 года. Band S: 150-249	Номер лицензии 2B1E-211224-064549-2-19382 Сублицензионный договор №821_832.223.3К/21 от 24.12.2021 до 31.12.2023
	Windows 7 OLPNLAcdmс	договор №Д03 от 30.05.2012) с допсоглашениями от 29.04.14 и 01.09.16 (бессрочная лицензия)
	AdobeReader	свободно распространяемое программное обеспечение (бессрочная лицензия)
	Гарант	Договор № 735_480.2233К/20 от 15.12.2020
	Yandex браузер	отечественное свободно распространяемое программное обеспечение (бессрочная лицензия)
	Microsoft Office Standard 2007(Microsoft DreamSpark Premium Electronic Software Delivery Academic(Microsoft Open License	номер лицензии-42661846 от 30.08.2007) с допсоглашениями от 29.04.14 и 01.09.16 (бессрочная лицензия)
	Zoom	свободно распространяемое программное обеспечение (бессрочная лицензия)
AIMP	отечественное свободно распространяемое программное обеспечение (бессрочная лицензия)	
<p>Учебная аудитория для проведения учебных занятий всех видов, предусмотренных программой бакалавриата/специалитета/ магистратуры, оснащенная оборудованием и техническими средствами обучения, состав которых определяется в рабочих программах дисциплин (модулей) Кабинет экономики и менеджмента № 103</p>	Kaspersky Endpoint Security Стандартный Educational Renewal 2 года. Band S: 150-249	Номер лицензии 2B1E-211224-064549-2-19382 Сублицензионный договор №821_832.223.3К/21 от 24.12.2021 до 31.12.2023
	Windows 7 OLPNLAcdmс	договор №Д03 от 30.05.2012) с допсоглашениями от 29.04.14 и 01.09.16 (бессрочная лицензия)
	AdobeReader	свободно распространяемое программное обеспечение (бессрочная лицензия)
	Microsoft Office Standard 2007(Microsoft DreamSpark	номер лицензии-42661846 от 30.08.2007) с допсоглашениями от

	Premium Electronic Software Delivery Academic(Microsoft Open License	29.04.14 и 01.09.16 (бессрочная лицензия)
	Гарант	Договор № 735_480.2233К/20 от 15.12.2020
	Yandex браузер	отечественное свободно распространяемое программное обеспечение (бессрочная лицензия)
	AIMP	отечественное свободно распространяемое программное обеспечение (бессрочная лицензия)
Помещение для самостоятельной работы обучающихся № 103а	Kaspersky Endpoint Security Стандартный Educational Renewal 2 года. Band S: 150-249	Номер лицензии 2В1Е-211224-064549-2-19382 Сублицензионный договор №821_832.223.3К/21 от 24.12.2021 до 31.12.2023
	MS Windows 10 Pro	договор № 392_469.223.3К/19 от 17.12.19 (бессрочная лицензия)
	AdobeReader	свободно распространяемое программное обеспечение (бессрочная лицензия)
	Гарант	Договор № 735_480.223.3К/20
	Yandex браузер	свободно распространяемое программное обеспечение (бессрочная лицензия)
	Microsoft Office Standard 2007(Microsoft DreamSpark Premium Electronic Software Delivery Academic(Microsoft Open License	номер лицензии-42661846 от 30.08.2007) с допсоглашениями от 29.04.14 и 01.09.16 (бессрочная лицензия)
	AIMP	отечественное свободно распространяемое программное обеспечение (бессрочная лицензия)

13. Материально-техническое обеспечение дисциплины

Тип и номер помещения	Перечень основного оборудования и технических средств обучения
Учебная аудитория для проведения учебных занятий всех видов, предусмотренных программой бакалавриата/специалитета/магистратуры, оснащенная оборудованием и техническими средствами обучения, состав которых определяется в рабочих программах дисциплин (модулей) Кабинет экономики и менеджмента № 203 (г. Чебоксары, ул. К.Маркса. 54)	<u>Оборудование:</u> комплект мебели для учебного процесса; доска учебная; информационные стенды; шкаф; <u>Технические средства обучения:</u> персональный компьютер; мультимедийное оборудование (проектор, экран).
Учебная аудитория для проведения учебных занятий всех видов, предусмотренных программой	<u>Оборудование:</u> комплект мебели для учебного процесса; доска учебная; стенды <u>Технические средства обучения:</u> компьютерная техника;

<p>бакалавриата/специалитета/ магистратуры, оснащенная оборудованием и техническими средствами обучения, состав которых определяется в рабочих программах дисциплин (модулей) Кабинет экономики и менеджмента № 103 (г. Чебоксары, ул. К.Маркса. 54)</p>	<p>мультимедийное оборудование (проектор, экран)</p>
<p>Помещение для самостоятельной работы обучающихся № 103а (г. Чебоксары, ул. К.Маркса. 54)</p>	<p><u>Оборудование:</u> Комплект мебели для учебного процесса; <u>Технические средства обучения:</u> персональные компьютеры с возможностью подключения к сети «Интернет» и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду Филиала</p>

1.ПАСПОРТ ФОНДА ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

№	Контролируемые разделы (темы) дисциплины	Код контролируемой компетенции	Наименование оценочного средства (<i>опрос, доклад, инд. задание, тест, зачет, экзамен</i>)
1	Предмет и основы методологии экономики и социологии труда.	ПК-1	Опрос, доклад, тест, зачет
2	Труд как основа жизнедеятельности. Трудовой потенциал общества.	ПК-1	Опрос, индивидуальное задание, зачет
3	Занятость населения. Формирование и регулирование рынка труда.	ПК-1	Опрос, индивидуальное задание, зачет
4	Организация и нормирование труда в условиях развития рыночных отношений в экономике.	ПК-1	Опрос, реферат, индивидуальное задание, тест, зачет
5	Производительность и эффективность труда.	ПК-1	Опрос, индивидуальное задание, зачет
6	Организация оплаты труда в современных условиях.	ПК-1	Опрос, индивидуальное задание, зачет
7.	Уровень жизни и доходы населения. Социальная защита работников.	ПК-1	Опрос, индивидуальное задание, зачет
8.	Планирование и аудит в трудовой сфере.	ПК-1	Опрос, индивидуальное задание, зачет
9.	Регулирование социально-трудовых отношений. Социальное партнерство.	ПК-1	Опрос, индивидуальное задание, зачет

2. ПЕРЕЧЕНЬ КОМПЕТЕНЦИИ С УКАЗАНИЕМ ЭТАПОВ (УРОВНЕЙ) ИХ ФОРМИРОВАНИЯ В ПРОЦЕССЕ ОСВОЕНИЯ

**ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ С ОПИСАНИЕМ
ПОКАЗАТЕЛЕЙ И КРИТЕРИЕВ ОЦЕНИВАНИЯ**

Код, наименование компетенции	Уровень сформированности	Показатели достижения заданного уровня освоения компетенции и критерии оценивания	Оценивание компетенции	Способы и средства оценивания уровня сформированности компетенции
<p align="center">ПК-1</p> <p>владением навыками использования основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, а также для организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды, умение проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры</p>	<p align="center">Ниже порогового уровня</p>	<p>Фрагментарно знать: Методы использования основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, а также для организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды, умение проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры</p> <p>Фрагментарно уметь: Использовать основные теории мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, а также для организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды, умение проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры</p> <p>владеть: фрагментарными навыками использования основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, а также для организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды, умение проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры</p>	<p align="center">Неудовлетворительно/ незачтено</p>	<p>Опрос, тест, зачет</p>

<p>ПК-1 владением навыками использования основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, а также для организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды, умение проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры</p>	<p>Пороговый уровень</p>	<p>знать: неполные представления о Методы использования основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, а также для организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды, умение проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры</p> <p>уметь: несистематическое использование с погрешностями Использовать основные теории мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, а также для организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды, умение проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры</p> <p>владеть: В целом успешное, но не систематическое использование навыками использования основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, а также для организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды, умение проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры</p>	<p>Опрос, инд. задание, тест, зачет</p> <p style="text-align: center; vertical-align: middle;">удовлетворительно/ зачтено</p>
---	--------------------------	---	---

<p>ПК-1 владением навыками использования основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, а также для организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды, умение проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры</p>	<p>Продвинутый уровень</p>	<p>знать: в целом успешно, но с определенными пробелами в знаниях: о Методы использования основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, а также для организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды, умение проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры</p> <p>уметь в целом успешно, но с определенными пробелами Использовать основные теории мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, а также для организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды, умение проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры</p> <p>владеть: в целом успешно, но с определенными пробелами навыками использования основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, а также для организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды, умение проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры</p>		
---	----------------------------	--	--	--

<p>ПК-1 владением навыками использования основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, а также для организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды, умение проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры</p>	<p>Высокий уровень</p>	<p>знать: Сформированные систематические представления о Методы использования основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, а также для организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды, умение проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры</p> <p>уметь: Сформированное умение Использовать основные теории мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, а также для организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды, умение проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры</p> <p>владеть: Успешное и систематическое использование навыками использования основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, а также для организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды, умение проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры</p>	<p>Опрос, инд. задание, тест, зачет</p> <p style="text-align: center; vertical-align: middle;">отлично/ зачтено</p>
---	------------------------	---	---

3. КОНТРОЛЬНЫЕ ЗАДАНИЯ И МАТЕРИАЛЫ, НЕОБХОДИМЫЕ ДЛЯ ОЦЕНКИ ЗНАНИЙ, УМЕНИЙ И НАВЫКОВ И (ИЛИ) ОПЫТА ДЕЯТЕЛЬНОСТИ, ХАРАКТЕРИЗУЮЩИХ ЭТАПЫ ФОРМИРОВАНИЯ КОМПЕТЕНЦИЙ В ПРОЦЕССЕ ОСВОЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

3.1. КОНТРОЛЬНЫЕ ВОПРОСЫ ПО ТЕМАМ (РАЗДЕЛАМ) ДЛЯ ОПРОСА НА ЗАНЯТИЯХ

Тема 1. Предмет и основы методологии экономики и социологии труда.

Вопросы для обсуждения

Трудовая деятельность как объект и предмет социологической науки и практики. Объект и предмет исследования социологии труда. Уровни и элементы социологического анализа трудовой деятельности.

Понятие «социальные функции труда» и их содержание. Основные категории социологии труда и их содержание. Общесоциологические понятия: социально-трудовые отношения, трудовая общность, социально-трудовые нормы, трудовое поведение. Частные понятия: общественное разделение труда, характер труда, отношение к труду, удовлетворенность трудом, содержание труда и др.

Тема 2. Труд как основа жизнедеятельности. Трудовой потенциал общества.

Вопросы для обсуждения

Категории труда: содержание, характер, формы трудовой деятельности и их характеристика. Структура труда, характеризующая биологическую, организационно-технологическую и организационно-социальную стороны труда, Функция труда в развитии человека и общества.

Понятия «трудовые ресурсы» общества, организации. Состав трудовых ресурсов. Экономически активное и неактивное (пассивное) население. Классификация их видов. Определение рабочей силы, основные ее элементы.

Понятия «трудовой потенциал», «Индекс развития человеческого потенциала» и индексы, его характеризующие: ожидаемая продолжительность жизни, уровень образования, среднедушевой ВВП.

Понятие «воспроизводство трудовых ресурсов». Характеристика фаз воспроизводства трудовых ресурсов: формирование, распределение и перераспределение, использование.

Тема 3. Занятость населения. Формирование и регулирование рынка труда

Вопросы для обсуждения

Основные компоненты рынка труда и механизм их взаимодействия. Сегментация рынка труда. Инфраструктура рынка труда. Современные виды и модели рынка труда: внешний и внутрифирменный рынок; японская, американская, шведская модель. Взаимосвязь видов и моделей рынка труда.

Понятие конъюнктуры рынка труда. Факторы, влияющие на конъюнктуру рынка труда. трудоизбыточный, трудодефицитный, равновесный рынок труда. Занятость как экономическая категория. Принципы занятости. Занятость как социальная проблема. Скрытые формы занятости. Причины и

следствия скрытой занятости. Экономически активное население. Государственная политика в области занятости. Федеральная государственная служба занятости населения: цели функционирования и роль на рынке труда. Экономическая сущность безработицы и ее факторы; Основные показатели измерения безработицы; Инфляция и ее взаимосвязь с безработицей. Скрытые формы безработицы; Причины и следствия скрытой безработицы. Закон Оукена.

Тема 4. Организация и нормирования труда в условиях развития рыночных отношений в экономике.

Вопросы для обсуждения

Понятие «организация труда», в том числе научная организация труда (НОТ). Элементы организации труда. Задачи НОТ (экономические, психофизиологические, социальные). Основные принципы и формы разделения труда в организации, виды и разделения управленческого труда. Формы кооперации труда в организации, в том числе бригады. Основные требования к организации трудового процесса. Рационализация трудовых процессов. Организация, обслуживание и аттестация рабочих мест. Безопасность, организация и охрана труда персонала. Условия, режимы труда и отдыха, дисциплина труда. Сущность, назначения, требования к нормированию труда. Виды трудовых норм. Функции норм труда. Классификация норм по определенным признакам. Нормативы по труду и их классификация, требования, предъявляемые к ним.

Тема 5. Производительность и эффективность труда.

Вопросы для обсуждения

Баланс рабочего времени одного работника, расчет плановой численности работников на плановый период. Расчет производительности труда. Факторный анализ производительности труда. Система критериальных показателей результативности деятельности организации. Характеристики показателей первой группы, отражающей общую эффективность рабочей организации. Вторая группа, характеризующая показатели качества, сложности и результативности труда. Характеристики третьей группы показателей, включающих совокупность показателей социальной эффективности работы подразделений. Частные оценочные показатели деятельности подразделений организации. Факторы, влияющие на результаты труда работников. Макрофакторы (природно-климатические, социально-экономические, научно-технологические). Вторая группа факторов, характеризующая условия, которые создает организация для результативной деятельности своих работников. Показатели результатов труда для работников разной категории требования, которым они должны отвечать.

Тема 6. Организация оплаты труда в современных условиях.

Вопросы для обсуждения

Мотивация и потребности: взаимосвязь и взаимозависимость. Основные этапы реализации мотива. Функции мотивации и их характеристика. Мотивационные типы. Основные теории мотивации Стимулирование труда

как способ управления трудовым поведением. Принципы стимулирования. Классификация форм стимулирования труда. Соответствие мотивационных типов и форм стимулирования. Тарифная система оплаты труда и ее элементы: тарифно-квалификационные справочники, тарифные сетки, тарифные ставки. Тарифные коэффициенты и их абсолютное и относительное изменение. Диапазон тарифной сетки. Тарифная ставка первого разряда, прожиточный минимум и минимальная заработная плата. Заработная плата и условия труда. Единая тарифная сетка бюджетников. Сдельная и повременная формы оплаты труда и условия их применения. Системы сдельной формы (прямая сдельная, сдельно-премиальная, сдельно-прогрессивная, косвенная, аккордная). Системы повременной формы (простая повременная, повременно-премиальная). Сочетание сдельной и повременной форм оплаты труда.

Тема 7. Уровень жизни и доходы населения. Социальная защита работников.

Вопросы для обсуждения

Доходы населения и их формирование. Стремление к максимизации доходов. Виды функциональных доходов. Горизонтальные доходы: заработная плата, рента, процент, предпринимательский доход. Вертикальные доходы. Номинальный и реальный доход. Личный и располагаемый доход. Механизм определения неравенства доходов. Кривая Лоренца и коэффициент Джини. Графическое изображение неравенства доходов населения. Квинтильный, квартильный и децильный коэффициенты неравенства доходов. Анализ тенденций распределения доходов в России и за рубежом. Структура доходов по источникам их получения. Распределение доходов между квинтильными группами в РФ. Тенденции изменения распределения доходов. Причины дифференциации доходов: различия в способностях, уровень образования и обучения, умение и стремление рисковать, удача связи и случай, условия труда и др.

Тема 8. Планирование и аудит в трудовой сфере.

Вопросы для обсуждения

Понятие аудит в социально-трудовой сфере и его назначение. Главная цель аудита в социально-трудовой сфере и его задачи. Общие принципы аудита. Типы аудита в зависимости от определенных факторов. Стратегии аудита в социально-трудовой сфере. Объекты и предмет аудита в социально-трудовой сфере. Основные параметры аудита функций управления персоналом. Организация аудита в социально-трудовой сфере. Этапы проведения аудита и их характерная аудиторская информация (внутренняя, внешняя, смешанная). Основные источники информации, используемые для проведения аудита в социально-трудовой сфере. Оценка эффективности аудиторской проверки. Риски ее неэффективности.

Тема 8. Регулирование социально-трудовых отношений. Социальное партнерство.

Вопросы для обсуждения

Трудовая деятельность как объект и предмет социологической науки и практики. Объект и предмет исследования социологии труда. Уровни и элементы социологического анализа трудовой деятельности. Понятие «социальные функции труда» и их содержание. Основные категории социологии труда и их содержание. Общесоциологические понятия: социально-трудовые отношения, трудовая общность, социально-трудовые нормы, трудовое поведение. Частные понятия: общественное разделение труда, характер труда, отношение к труду, удовлетворенность трудом, содержание труда и др. Трудовая организация как социальная система и ее характеристика. Состав элементов трудовой организации. Особенности связей трудовой организации. Иерархическое строение. Взаимосвязи с внешней средой.

3.2. ТЕМЫ ДЛЯ РЕФЕРАТОВ (ДОКЛАДОВ), САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ СТУДЕНТОВ

1. Производственные отношения и производительные силы.
2. Рабочая сила и прибавочная стоимость.
3. Труд в традиционном обществе.
4. Протестантская этика: от мирозерцания к неустанному труду.
5. Индустриальное общество как «общество труда».
6. Труд в постиндустриальном обществе.
7. Основные принципы занятости.
8. Безработица, ее основные виды по различным критериям (явная, скрытая, фрикционная, структурная, циклическая, институциональная, длительная, застойная).
9. Социальная политика организации.
10. Основные составляющие трудовой среды.
11. Ролевой конфликт и ролевое напряжение: причины возникновения и способы их разрешения.
12. Функционально-производственная, профессионально-квалификационная, демографическая структуры трудовой организации.
13. Трудовой потенциал общества.
14. Факторы, определяющие трудовой потенциал предприятия.
15. Основные компоненты трудового потенциала предприятия.
16. Основные компоненты трудового потенциала личности.
17. Организация и аттестация рабочих мест.
18. Условия труда, охрана и безопасность труда.
19. Основы трудового поведения личности.
20. Формирование и использование трудового потенциала работника и организации.

21. Рационализация трудовых процессов, приемов и методов труда; создание безопасных и здоровых условий труда; укрепление дисциплины труда.
22. Основные задачи и функции научной организации труда.
23. Особенности организации управленческого труда.
24. Оценка социально-экономической эффективности организации труда.
25. Показатели социально-экономической эффективности НОТ.
26. Учет рабочего времени. Нормирование труда.
27. Формы и системы оплаты труда.
28. Единичные системы оплаты труда.
29. Коллективные системы оплаты труда.
30. Организация социологических исследований на предприятиях и организациях.
31. Программа социологического исследования.
32. Выдвижение гипотез. Раздаточное анкетирование и экспертное интервью.
33. Фотографии рабочего дня.
34. Нормы времени и обслуживания.
35. Понятие подбора персонала и его профессиональной ориентации.
36. Принципы диагностики профессиональной пригодности персонала.
Деловая оценка как технология управления персоналом.
37. Аттестация как форма оценки персонала.
38. Понятие эффективности труда, производительность труда.
39. Формы и показатели производительности труда.
40. Экстенсивный, интенсивный и производительный труд.
41. Учет эффективности труда на предприятии

3.3. ИНДИВИДУАЛЬНЫЕ ЗАДАНИЯ ДЛЯ ВЫПОЛНЕНИЯ РАСЧЕТНО-ГРАФИЧЕСКОЙ РАБОТЫ, КУРСОВОЙ РАБОТЫ (ПРОЕКТА)

(Курсовая работа по учебному плану не предусмотрена)

3.4 ИНДИВИДУАЛЬНЫЕ ЗАДАНИЯ (задания на самостоятельную работу)

Вариант 1

1. Сущность, типы и субъекты социально-трудовых отношений.
2. сущность, роль, значение нормирование труда в современных условиях.
3. Методы управления дисциплинарными отношениями в организации.

Вариант 2

1. Сущность понятия «трудовая функция». Виды трудовых функций.
2. Планирование и регулирование затрат на рабочую силу.

3. Характеристика подсистем трудовых показателей.

Вариант 3

1. Этапы планирования расходов на рабочую силу.
2. Основные уровни и субъекты системы регулирования СТО в РФ.
3. Основные стратегии аудита в социально-трудовой сфере.

Вариант 4

1. Уровни и элементы социологического анализа трудовой деятельности.
2. Суть аттестации рабочих мест.
3. Факторы производительности труда. Пофакторный расчет производительности труда.

Вариант 5

1. Формирование и развитие социально-трудовых отношений.
2. Основные стратегии аудита в социально-трудовой сфере.
3. Функции норм труда.

Вариант 6

1. Основные источники информации, используемые для аудита в социальнотрудовых сферах.
2. Обогащение труда. Пути обогащения на предприятиях торговли.
3. Регулирование расходов на рабочую силу.

Вариант 7

1. Социальные функции труда и их содержание.
2. Сущность организации трудового процесса на рабочем месте.
3. Структура расходов на рабочую силу.

Вариант 8

1. Характеристика производственных функций и функций управления и их различия.
2. Механизм планирования затрат на рабочую силу.
3. Функции выполнения программой социологического исследования.

Вариант 9

1. Характеристика социального партнерства (ТКРФ).
2. Специфика организации учёта затрат на рабочую силу в современных условиях.
3. Макрофакторы и факторы, зависящие от организации и работников, влияющие на социально-экономические результаты деятельности трудового коллектива и отдельного работника.

Вариант 10

1. Характеристика методов опроса и метода наблюдения в социологическом исследовании. Суть метода контент-анализа. Характеристика Основных методов интервью.

2. Цель и основные направления аудита в социально-трудовой сфере.

3. Основные элементы системы организации труда на предприятиях производственной и непроизводственной сферы.

Вариант 11

1. Теоретические подходы к объяснению гендерного неравенства в сфере труда и занятости.

2. Характеристика основных типов аудита в социально-трудовой сфере.

3. Сущность конкретной управленческой трудовой функции: главной, основной, вспомогательной.

Вариант 12

1. Влияние факторов удовлетворенности работника на стабильность трудового коллектива.

2. Понятие «аудит» в социально-трудовой сфере. Основные принципы аудита в социально-трудовой сфере.

3. Сущность метода моментных наблюдений.

Вариант 13

1. Сущность экономического содержания труда.

2. Классификация затрат рабочего времени.

3. Характеристика основных типов аудита в социально-трудовой сфере.

Вариант 14

1. Факторы производительности труда. Пофакторный расчет производительности труда.

2. Основные принципы аудита в социально-трудовой сфере.

3. Особенности трудового коллектива как социальной общности.

Вариант 15

1. Гуманизация труда.

2. Разработка показателей результатов труда руководителей, специалистов, других служащих.

3. Характеристика основных типов аудита в социально-трудовой сфере.

Вариант 16

1. Система регулирования социально-трудовых отношений.

2. Качество трудовой жизни.

3. Методы и виды изучения затрат рабочего времени. Виды фотографии рабочего времени.

Вариант 17

1. Содержание экономической, интегративной и социальнокультурной функции трудового коллектива.
2. Классификация затрат рабочего времени работника промышленности.
3. Цель и основные направления аудита в социально-трудовой сфере.

Вариант 18

1. Характеристика методов аудита в социально-трудовой сфере.
2. Сущность конкретной производственной трудовой функции: главной, основной, вспомогательной.
3. Структура трудового поведения.

Вариант 19

1. Элементы стандартной программы социалистического исследования.
2. Характеристика методов аудита в социально-трудовой сфере.
3. Алгоритм механизма планирования затрат на рабочую силу.

Вариант 20

1. Основные критериальные показатели результативности деятельности организации (отдельного подразделения)
2. Сущность аналитического метода нормирования труда.
3. Уровни и элементы социологического анализа трудовой деятельности

3.5. ОЦЕНОЧНЫЕ СРЕДСТВА ОСТАТОЧНЫХ ЗНАНИЙ (ТЕСТ)

Фонд тестовых заданий

1. Социально-психологическая методика для изучения межличностных отношений в группе именуется:
 - а) социология;
 - б) парапсихология;
 - в) психоанализ;
 - г) позиционирование;
 - д) социометрия.
2. Общность людей, объединенных для выполнения совместной деятельности или по социальным и социально-психологическим признакам, представляет собой:
 - а) товарищество;
 - б) производство;
 - в) компанию;
 - г) фирму;
 - д) социальную группу.

3. Социология труда – это:

- а) научная дисциплина, изучающая национальную экономику, экономику отраслей и предприятий;
- б) теория прибавочной стоимости;
- в) теория человеческого капитала;
- г) наука, изучающая психическую деятельность;
- д) теория, изучающая закономерности формирования, функционирования и развития различных образований (систем, общностей, институтов) и связанных с ними явлений и процессов в сфере труда.

4. Трудовой коллектив – это:

- а) все работающие по найму;
- б) совокупность индивидов объединенных общей работой в организации и общими интересами;
- в) все работники организации (предприятия);
- г) все члены профсоюза;
- д) работники аппарата управления.

5. Социально-экономическая категория включает:

- а) труд - работа;
- б) труд - занятие;
- в) труд - результат;
- г) труд - деятельность;
- д) труд - процесс создания материальных и духовных благ;

6. Цели социологии организаций не ориентированы:

- а) на анализ природы организации;
- б) на определение механизмов функционирования организации;
- в) на формулирование логики развития организации;
- г) на оценку эффективности деятельности организации;
- д) на механизмы выживания организации;

7. Социальные функции организации не относящиеся к таковым:

- а) адаптация;
- б) целедостижение;
- в) управленческо-воспитательная;
- г) культурная;
- д) интеграция;

8. Цели социологии организаций не ориентированы:

- а) на анализ природы организации;
- б) на определение механизмов функционирования организации;
- в) на формулирование логики развития организации;
- г) на оценку эффективности деятельности организации;
- д) на механизмы выживания организации;

9. Производственная организация исключает подсистему:

- а) формальную;
- б) неформальную;
- в) политическую;
- г) экономическую;
- д) кооперированную;

10. Социальные функции организации не относящиеся к таковым:

- а) адаптация;
- б) целедостижение;
- в) управленческо-воспитательная;
- г) культурная;
- д) интеграция;

11. Трудовые отношения не могут носить характер:

- а) формальный;
- б) неформальный;
- в) внеформальный;
- г) индивидуальный;
- д) коллективный;

12. Эффективное управление трудовыми отношениями не означает:

- а) поддержание ценностей организации;
- б) лоббирование интересов руководства;
- в) разработку процедур работы с персоналом;
- г) использование программ повышения квалификации;
- д) применение справедливых подходов в управлении.

13. Социально-психологическая методика для изучения межличностных отношений в группе именуется:

- а) социология;

- б) парапсихология;
- в) психоанализ;
- г) позиционирование;
- д) социометрия.

14. Социально-экономическая категория включает:

- а) труд - работа;
- б) труд - занятие;
- в) труд - результат;
- г) труд - деятельность;
- д) труд - процесс создания материальных и духовных благ;

15. Человеческий фактор следует рассматривать как:

- а) способность к труду;
- б) сумму знаний, навыков и умений, которыми располагает работник;
- в) совокупность личностных качеств человека, которые влияют на его трудовую деятельность;
- г) ответственность и заинтересованность в результатах деятельности;
- д) готовность к труду, не требующему специальных знаний.

3.6. ОЦЕНОЧНЫЕ СРЕДСТВА ПРОМЕЖУТОЧНОГО КОНТРОЛЯ (ВОПРОСЫ ДЛЯ ЗАЧЕТА)

Перечень вопросов к зачету по дисциплине

1. Труд – основа жизнедеятельности человека и общества. Труд как социальноэкономическая категория.
2. Трудовая деятельность и другие виды деятельности.
3. Понятия «трудовые ресурсы», «трудовой потенциал общества, организации, человека».
4. Формирование и использование трудовых ресурсов.
5. Сущность и показатели трудового потенциала.
6. Сущность и классификация персонала организации.
7. Сущность, типы и субъекты социально-трудовых отношений.
8. Формирование и развитие социально-трудовых отношений.
9. Социальное партнерство.
- 10.Разрешение коллективных трудовых споров.
- 11.Система регулирования социально-трудовых отношений.
- 12.Характеристики экономического содержания труда.
- 13.Экономические элементы трудовой деятельности.
- 14.Трудовая функция – главный элемент процесса труда.
- 15.Обогащение труда.
- 16.Экономическая сущность организации труда.

17. Научная организация труда и основное ее содержание.
18. Разделение и кооперация труда.
19. Организация и рационализация трудовых процессов.
20. Организация, обслуживание и аттестация рабочих мест.
21. Охрана и безопасность труда.
22. Условия, режимы труда и отдыха, дисциплина труда.
23. Сущность нормирования труда.
24. Классификация норм и нормативов.
25. Классификация затрат рабочего времени.
26. Методы исследования затрат рабочего времени.
27. Методы нормирования труда
28. Сущность и принципы функционально-стоимостного метода проектирования организации труда и трудовых процессов.
29. Сбор, изучение и систематизация информации для анализа организации труда и трудовых процессов.
30. Анализ функций, выполняемых персоналом и затрат на их осуществление.
31. Разработка проекта совершенствования организации труда и трудовых процессов.
32. Анализ уровня организации труда и трудовых процессов и разработка типовых проектов организации труда и трудовых процессов.
33. Трудовые показатели и факторы, определяющие их.
34. Анализ и оценка трудового потенциала организации.
35. Трудовая деятельность как объект и предмет социологической науки и практики.
36. Социальные функции труда.
37. Виды социологического знания о труде. Основные категории социологии труда.
38. Трудовая организация как социальная система.
39. Виды, цели, функции и структура трудовых коллективов.
40. Формирование и развитие трудового коллектива.
41. Морально-психологический климат трудовой организации.
42. Стабилизация трудового коллектива.
43. Понятия, содержание и формы трудовой мобильности.
44. Трудовое поведение: понятие, структура.
45. Виды трудового поведения, механизм регулирования работника
46. Особенности и характеристики различных видов поведения. Трудовое поведение в рыночных условиях хозяйствования
47. Сущность, цели, задачи, виды и программа социологических исследований трудовой деятельности.
48. Методы и методики проведения социологических исследований трудовой деятельности
49. Анализ данных социологических исследований трудовой деятельности.
50. Затраты на рабочую силу и их характеристика
51. Классификация затрат на рабочую силу.
52. Учет затрат на рабочую силу. Окупаемость затрат на рабочую силу.

53. Планирование и регулирование затрат на рабочую силу.
54. Показатели результативности работы организации, отдельного подразделения.
55. Классификация факторов, влияющих на результаты труда работника.
56. Показатели результативности труда отдельного работника.
57. Сущность и цели аудита в социально-трудовой сфере.
58. Объект и предмет аудита в социально-трудовой сфере.
59. Организация аудита в социально-трудовой сфере.
60. Информационное обеспечение аудита.
61. Оценка эффективности аудиторской проверки

4. МЕТОДИЧЕСКИЕ МАТРИАЛЫ, ОПРЕДЕЛЯЮЩИЕ ПРОЦЕДУРЫ ОЦЕНИВАНИЯ ЗНАНИЙ, УМЕНИЙ, НАВЫКОВ И (ИЛИ) ОПЫТА ДЕЯТЕЛЬНОСТИ, ХАРАКТЕРИЗУЮЩИХ ЭТАПЫ ФОРМИРОВАНИЯ КОМПЕТЕНЦИЙ

4.1. Показатели оценивания компетенций на различных этапах их формирования, достижение обучающимися планируемых результатов обучения по дисциплине

ПК-1-владением навыками использования основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, а также для организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды, умение проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры				
Этап (уровень)	Уровни планируемых результатов обучения			
	Неудовлетворительно /не зачтено	Удовлетворительно/ зачтено	Хорошо/ зачтено	Отлично/ зачтено
знать	Обучающийся демонстрирует полное отсутствие или недостаточное соответствие следующих знаний: Методы использования основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, а также для организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды, умение проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику	Обучающийся демонстрирует неполное соответствие следующих знаний: Методы использования основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, а также для организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды, умение проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры	Обучающийся демонстрирует частичное соответствие следующих знаний: Методы использования основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, а также для организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды, умение проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры	Обучающийся демонстрирует полное соответствие следующих знаний: Методы использования основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, а также для организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды, умение проводить аудит человеческих ресурсов и

	организационной культуры			осуществлять диагностику организационной культуры
уметь	Обучающийся не умеет или в недостаточной степени умеет Использовать основные теории мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, а также для организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды, умение проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры	Обучающийся демонстрирует неполное соответствие следующих умений: Использовать основные теории мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, а также для организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды, умение проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры	Обучающийся демонстрирует частичное соответствие следующих умений: Использовать основные теории мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, а также для организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды, умение проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры	Обучающийся демонстрирует полное соответствие следующих умений: Использовать основные теории мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, а также для организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды, умение проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры
владеть	Обучающийся не владеет или в недостаточной степени владеет Навыками навыками использования основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, а также для организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды, умение проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры	Обучающийся владеет в неполном объеме и проявляет недостаточность владения Навыками навыками использования основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, а также для организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды, умение проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры	Обучающимся допускаются незначительные ошибки, неточности, затруднения, частично владеет Навыками навыками использования основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, а также для организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды, умение проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры	Обучающийся свободно применяет полученные навыки, в полном объеме владеет Навыками навыками использования основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, а также для организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды, умение проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять

				диагностику организационной культуры
--	--	--	--	--

4.2. Шкалы оценивания результатов промежуточной аттестации и их описание

Форма промежуточной аттестации: зачет.

Промежуточная аттестация обучающихся в форме зачета проводится по результатам выполнения всех видов учебной работы, предусмотренных учебным планом по дисциплине «Экономика и социология труда», при этом учитываются результаты текущего контроля успеваемости в течение семестра. Оценка степени достижения обучающимися планируемых результатов обучения по дисциплине проводится преподавателем, ведущим занятия по дисциплине методом экспертной оценки. По итогам промежуточной аттестации по дисциплине выставляется оценка «зачтено», «не зачтено».

К промежуточной аттестации допускаются только студенты, выполнившие все виды учебной работы, предусмотренные рабочей программой по дисциплине «Экономика и социология труда»: прошли промежуточный контроль (тестирование), выполнили лабораторные работы, проекты и творческие задания, выступили с докладом и эссе, активно участвовали в деловых играх и решении кейсов, круглых столах и дискуссиях, решили задачи, ответили на устных опросах и коллоквиумах.

Шкала оценивания	Описание
Зачтено	Выполнены все виды учебной работы, предусмотренные учебным планом. Студент демонстрирует соответствие знаний, умений, навыков приведенным в таблицах показателей, оперирует приобретенными знаниями, умениями, навыками, применяет их в ситуациях повышенной сложности. При этом могут быть допущены незначительные ошибки, неточности, затруднения при аналитических операциях, переносе знаний и умений на новые, нестандартные ситуации.
Не зачтено	Не выполнен один или более видов учебной работы, предусмотренных учебным планом. Студент демонстрирует неполное соответствие знаний, умений, навыков по этапам (уровням) сформированности компетенций, допускаются значительные ошибки, проявляется отсутствие знаний, умений, навыков по ряду показателей, студент испытывает значительные затруднения при оперировании знаниями и умениями при их переносе на новые ситуации.

Форма промежуточной аттестации: экзамен.

Промежуточная аттестация обучающихся в форме экзамена проводится по результатам выполнения всех видов учебной работы, предусмотренных учебным планом по дисциплине «Экономика и социология труда», при этом учитываются результаты текущего контроля успеваемости в течение семестра. Оценка степени достижения обучающимися планируемых результатов обучения по дисциплине проводится преподавателем, ведущим занятия по дисциплине, методом экспертной оценки. По итогам промежуточной аттестации по дисциплине выставляется оценка «отлично», «хорошо», «удовлетворительно» или «неудовлетворительно».

К промежуточной аттестации допускаются только студенты, выполнившие все виды учебной работы, предусмотренные рабочей программой по дисциплине «Экономика и социология труда»: прошли промежуточный контроль (тестирование), выполнили лабораторные работы, проекты и творческие задания, выступили с докладом и эссе, активно участвовали в деловых играх и решении кейсов, круглых столах и дискуссиях, решили задачи, ответили на устных опросах и коллоквиумах.

Шкала оценивания	Описание
Отлично	Выполнены все виды учебной работы, предусмотренные учебным планом. Студент демонстрирует соответствие знаний, умений, навыков приведенным в таблицах показателей, оперирует приобретенными знаниями, умениями, навыками, применяет их в ситуациях повышенной сложности. При этом могут быть допущены незначительные ошибки, неточности, затруднения при аналитических операциях, переносе знаний и умений на новые, нестандартные ситуации.
Хорошо	Выполнены все виды учебной работы, предусмотренные учебным планом. Студент демонстрирует неполное, правильное соответствие знаний, умений, навыков приведенным в таблицах показателей, либо если при этом были допущены 2-3 несущественные ошибки.
Удовлетворительно	Выполнены все виды учебной работы, предусмотренные учебным планом. Студент демонстрирует соответствие знаний, в котором освещена основная, наиболее важная часть материала, но при этом допущена одна значительная ошибка или неточность.
Неудовлетворительно	Не выполнен один или более видов учебной работы, предусмотренных учебным планом. Студент демонстрирует неполное соответствие знаний, умений, навыков приведенным в таблицах показателей, допускаются значительные ошибки, проявляется отсутствие знаний, умений, навыков по ряду показателей, студент испытывает значительные затруднения при оперировании знаниями и умениями при их переносе на новые ситуации.

ЛИСТ ДОПОЛНЕНИЙ И ИЗМЕНЕНИЙ рабочей программы дисциплины

Рабочая программа дисциплины рассмотрена, обсуждена и одобрена для исполнения в 2021-2022 учебном году на заседании кафедры, протокол № 9 от «10» апреля 2021 г.

Внесены дополнения и изменения в части актуализации лицензионного программного обеспечение, используемое при осуществлении образовательного процесса по данной дисциплины, а так же современных профессиональных баз данных и информационных справочных системах.

Рабочая программа дисциплины рассмотрена, обсуждена и одобрена для исполнения в 2022 - 2023 учебном году на заседании кафедры, протокол № 11 от « 14 » мая 2022 г.

Внесены дополнения и изменения в части актуализации лицензионного программного обеспечение, используемое при осуществлении образовательного процесса по данной дисциплины, современных профессиональных баз данных и информационных справочных системах, а так же перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины.

Рабочая программа дисциплины рассмотрена, обсуждена и одобрена для исполнения в 2023-2024 учебном году на заседании кафедры, протокол № 06 от «04» марта 2023 г.

Внесены дополнения и изменения в части актуализации лицензионного программного обеспечение, используемое при осуществлении образовательного процесса по данной дисциплины, а так же современных профессиональных баз данных и информационных справочных системах, актуализации тем для самостоятельной работы, актуализации вопросов для подготовки к промежуточной аттестации, актуализации перечня основной и дополнительной учебной литературы.

Рабочая программа дисциплины рассмотрена, обсуждена и одобрена для исполнения в 2023-2024 учебном году на заседании кафедры, протокол № 10 от «22» августа 2023 г.

Внесены дополнения и изменения в части актуализации электронных библиотечных систем.