

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РФ
Федеральное государственное бюджетное образовательное
учреждение высшего образования
«ДАГЕСТАНСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»
Факультет управления

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Экономика и социология труда

Кафедра Экономики труда и управления персоналом
факультета управления

Образовательная программа
38.03.03 Управление персоналом

Профиль подготовки
общий

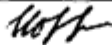
Уровень высшего образования
бакалавриат

Форма обучения
очная

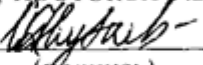
Статус дисциплины:
базовая

Махачкала, 2016год

Рабочая программа дисциплины «Экономика и социология труда» составлена в 2016 году в соответствии с требованиями ФГОС ВО по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом (уровень бакалавриата) от «14» декабря 2015г. № 1461.




Разработчик: кафедра экономики труда и управления персоналом,
Ибрагимова К.С., к.э.н. 
(кафедра, ФИО, ученая степень, ученое звание)

Рабочая программа дисциплины одобрена:
на заседании кафедры экономики труда и управления персоналом от
«16» июня 2016г., протокол № 10

/Зав. кафедрой  Магомедов М.М.
(подпись)

на заседании Методической комиссии факультета управления от
«17» июня 2016г., протокол № 10.

Председатель  Камалова Т.А.
(подпись)

Рабочая программа дисциплины согласована с учебно-методическим
управлением «В»   2016г. 
(подпись)

Содержание

Аннотация рабочей программы дисциплины	4
1. Цели освоения дисциплины	4
2. Место дисциплины в структуре ООП бакалавриата	5
3. Компетенции обучающегося, формируемые в результате освоения дисциплины (перечень планируемых результатов обучения).....	5
4. Объем, структура и содержание дисциплины.	6
4.1. Объем дисциплины	6
4.2. Структура дисциплины	6
4.3. Содержание дисциплины, структурированное по темам (разделам).....	7
5. Образовательные технологии.....	12
6. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы студентов.....	12
7. Фонд оценочных средств для проведения текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации по итогам освоения дисциплины.	16
7.1. Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы.	16
7.2. Описание показателей и критериев оценивания компетенций, описание шкал оценивания.	16
7.3. Типовые контрольные задания.....	20
7.4. Методические материалы, определяющие процедуру оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций.....	30
8. Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины.	32
9. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», необходимых для освоения дисциплины.	33
11. Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине, включая перечень программного обеспечения и информационных справочных систем.	34
12. Описание материально-технической базы, необходимой для осуществления образовательного процесса по дисциплине.	34

Аннотация рабочей программы дисциплины

Дисциплина «Экономика и социология труда» входит в базовую часть образовательной программы бакалавриата по направлению 38.03.03– Управление персоналом.

Дисциплина реализуется на факультете управления кафедрой экономики труда и управления персоналом.

Содержание дисциплины охватывает основополагающие вопросы экономики и социологии труда: качество жизни человека, трудовые ресурсы и трудовой потенциал, формирование рынка труда и его регулирование, сущность занятости, организация и регулирование заработной платы, эффективность, мотивы и условия труда.

Дисциплина нацелена на формирование следующих компетенций выпускника: общекультурных –ОК-3, профессиональных –ПК-14.

Преподавание дисциплины предусматривает проведение следующих видов учебных занятий: лекции, практические занятия, самостоятельная работа.

Рабочая программа дисциплины предусматривает проведение следующих видов контроля: текущий контроль успеваемости в форме опросов, рефератов, дискуссий, тестов, решения задач и промежуточный контроль в форме экзамена.

Объем дисциплины 5 зачетных единиц, в том числе 180 в академических часах по видам учебных занятий

Семестр	Учебные занятия						СРС, в том числе экзамен	Форма промежуточной аттестации (зачет, дифференцированный зачет, экзамен)
	в том числе							
	Контактная работа обучающихся с преподавателем							
	Всего	из них						
Лекции		Лабораторные занятия	Практические занятия	КСР	консультации			
4	180	34		34		116	экзамен	

1. Цели освоения дисциплины

Целью освоения дисциплины «Экономика и социология труда» является изучение теоретических основ социологии труда для решения актуальных проблем в области управления трудовым поведением, как на макроэкономическом уровне, так и на уровне отдельного трудового коллектива.

2. Место дисциплины в структуре ООП бакалавриата

Дисциплина «Экономика и социология труда» входит в базовую часть образовательной программы бакалавриата 38.03.03 – Управление персоналом. Дисциплина «Экономика и социология труда» базируется на знаниях основ экономической теории, истории экономических учений, основ теории управления, психологии. Изучение данной дисциплины проводится параллельно с освоением таких дисциплин, как «Управление персоналом организации», «Социология труда» и должно предшествовать изучению таких как «Рынок труда», «Организация и нормирование труда», «Конфликтология» и других дисциплин профессионального цикла.

3. Компетенции обучающегося, формируемые в результате освоения дисциплины (перечень планируемых результатов обучения).

Компетенции	Формулировка компетенции из ФГОС ВО	Планируемые результаты обучения (показатели достижения заданного уровня освоения компетенций)
ОК-3	Способность использовать основы экономических знаний в различных сферах деятельности	Знать: основы регулирования социально-трудовых отношений; Уметь: принимать обоснованные решения на основе данных управленческого учета в сфере управления персоналом; принимать участие в разработке программ осуществления организационных изменений в части вопросов управления персоналом и оценивать их эффективность; проводить исследования по оценке внутренних и внешних социально-экономических факторов, влияющих на эффективность деятельности персонала; Владеть: современными технологиями управления персоналом организации; современными технологиями развития персонала организации.
ПК-14	Владеть навыками анализа экономических показателей деятельности организации и показателей по труду, а также навыками разработки	Знать: требования к формированию и использованию трудовых ресурсов, их

	и экономического обоснования мероприятий по их улучшению и уметь применять их на практике	<p>профессиональной подготовке и переподготовке; составные элементы социального контроля в сфере труда; навыки анализа показателей по труду;</p> <p>Уметь: принимать обоснованные решения на основе данных управленческого учета в сфере управления персоналом; принимать участие в разработке программ осуществления организационных изменений в части вопросов управления персоналом и оценивать их эффективность; проводить исследования по оценке внутренних и внешних социально-экономических факторов, влияющих на эффективность деятельности персонала; создать благоприятные условия для эффективного использования рабочего времени, материалов и техники в интересах роста производства;</p> <p>Владеть: современными технологиями управления персоналом организации; современными технологиями развития персонала организации; навыками по разработке мероприятий использования и развития трудовых ресурсов.</p>
--	-------------------------------------------------------------------------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

4. Объем, структура и содержание дисциплины.

4.1. Объем дисциплины составляет 5 зачетных единиц, 180 академических часов.

4.2. Структура дисциплины.

№ п/п	Разделы и темы дисциплины	Семестр	Неделя	Виды учебной работы, включая самостоятельную работу студентов и трудоемкость (в часах)	Самостоятельная	Формы текущего контроля успеваемости (по неделям семестра) Форма промежуточной
-------	---------------------------	---------	--------	----------------------------------------------------------------------------------------	-----------------	-----------------------------------------------------------------------------------

				Лекции	Практические занятия	Лабораторные занятия	Контроль самост. раб.		аттестации (по семестрам)
<i>Модуль 1. Теоретические основы экономики и социологии труда</i>									
1	Предмет и методология курса	4		2	2			10	опрос
2	Трудовой потенциал общества	4		4	4			14	опрос
	<i>Итого по модулю 1:</i>	36		6	6			24	тест
<i>Модуль 2. Рынок труда и распределение доходов</i>									
1	Рынок труда: сущность, сегментация и особенности регулирования	4		4	4			10	опрос, реферат, дискуссия
2	Распределение доходов и оплата труда	4		4	4			10	опрос, реферат, дискуссия
	<i>Итого по модулю 2:</i>	36		8	8			20	тест
<i>Модуль 3. Внутрифирменная организация труда</i>									
1	Основные понятия организации труда	4		4	4			10	опрос
2	Исследование трудовых процессов и затрат рабочего времени	4		4	4			10	опрос
	<i>Итого по модулю 3:</i>	36		8	8			20	тест
<i>Модуль 4. Направления регулирования социально-трудовых отношений</i>									
1	Социально-трудовые отношения	4		2	2			3	опрос, реферат, дискуссия
2	Уровень и качество жизни населения	4		4	4			3	опрос
3	Система социальной защиты населения	4		2	2			3	опрос
4	Трудовые конфликты: сущность, функции, причины, регулирование	4		4	4			3	опрос, реферат, дискуссия
	<i>Итого по модулю 4:</i>	36		12	12			12	тест
	Экзамен	36						36	
	ИТОГО:	180		34	34			116	экзамен

4.3. Содержание дисциплины, структурированное по темам (разделам).

Модуль 1: Теоретические основы экономики и социологии труда

Тема 1.1. Предмет и методология курса

Исходные понятия: потребность, благо, ресурсы, эффективность, норма, собственность, труд, качество жизни, социально-экономическая система, доход, капитал. Труд как процесс и как экономический ресурс. Сущность трудового процесса. Труд в системе экономических ресурсов. Общая характеристика деятельности по управлению человеческими ресурсами социально-экономических систем. Структура наук о труде и персонале. Их взаимосвязи с другими науками. Методология комплексного исследования экономических и социальных проблем труда.

Тема 1.2. Трудовой потенциал общества

Трудовой потенциал: понятие, структура, принципы формирования, уровни управления. Условия эффективной реализации трудового потенциала общества. Трудовые ресурсы как основа трудового потенциала. Воспроизводство трудовых ресурсов и рабочей силы. Понятие трудоспособности и трудоспособного возраста. Границы трудоспособного возраста и факторы, влияющие на их законодательное установление.

Модуль 2: Рынок труда и распределение доходов

Тема 2.1. Рынок труда: сущность, сегментация и особенности регулирования

Рынок труда: сущность, содержание. Модели рынка труда. Сегментация рынка труда. Структура рабочей силы. Безработица и ее формы. Занятость и ее виды. Социально-трудовые отношения в условиях формирования рыночных отношений. Социальное партнерство. МОТ: кодекс, конвенции, рекомендации.

Тема 2.2. Распределение доходов и оплата труда

Принципы формирования доходов в рыночной экономике. Статистический анализ распределения личных доходов. Структура доходов сотрудника предприятия. Сущность заработной платы. Функции, элементы и принципы организации заработной платы. Сущность и элементы тарифной системы. Условия применения сдельных и повременных систем оплаты труда. Простые системы оплаты труда. Бестарифная система оплаты труда. Поощрительные системы. Доплаты и надбавки. Организация заработной платы: понятие, принципы и элементы.

Модуль 3: Внутрифирменная организация труда

Тема 3.1. Основные понятия организации труда

Виды и границы разделения труда. Производственный, технологический и трудовой процессы. Условия труда. Рабочее место. Структура производственной операции. Классификация затрат рабочего

времени. Система норм и нормативов. Экономическая сущность организации труда. Научная организация труда. Нормирование труда. Разделение и кооперация труда. Организация, обслуживание и аттестация рабочих мест.

Тема 3.2. Исследование трудовых процессов и затрат рабочего времени

Общая характеристика методов исследования трудовых процессов и затрат рабочего времени. Хронометраж. Фотография рабочего времени. Анализ структуры рабочего времени методом моментных наблюдений.

Модуль 4: Направления регулирования социально-трудовых отношений

Тема 4.1. Социально трудовые отношения

Общая характеристика социально-трудовых отношений. Проблема отчуждения. Теоретические основы и предпосылки социального партнерства. Принципы и опыт организации социального партнерства. Возможности согласования интересов социальных групп на предприятиях России. Справедливость. Синергетический анализ моделей взаимодействия людей в производственных системах. Профессиональная этика. Эффективность морали. Общее и частное в профессиональной этике. Проблемы девиантного поведения на предприятиях.

Тема 4.2. Уровень и качество жизни населения

Современные концепции качества жизни. Соотношение понятий «качество жизни», «уровень жизни», «образ жизни», «стоимость жизни». Модели качества жизни: объективная, субъективная и комплексная. Составляющие качества жизни, их взаимосвязь.

Тема 4.3. Система социальной защиты населения

Социальная защита как важнейшая функция государства. Субъекты и объекты социальной защиты. Модели социальной защиты. Правовые и организационные основы системы социальной защиты. Принципы социальной защиты. Виды социальной защиты (социальное обеспечение, социальная помощь, социальная поддержка), их назначение, принципы и критерии установления. Формы социальной защиты.

Тема 4.4. Трудовые конфликты: сущность, функции, причины, регулирование

Понятие конфликта. Причины и функции конфликтов. Структура и типы социальных конфликтов. Объективные и психологические составляющие конфликта. Динамика конфликта.

Темы практических занятий

Модуль 1. Теоретические основы экономики и социологии труда

Тема 1.1. Предмет и методология курса

1. Предмет, объект и задачи экономики и социологии труда.
2. Содержание и характер труда.
3. Роль, виды и основные функции труда в развитии человека и общества.
4. Взаимосвязь экономики и социологии труда с другими науками, исследующими социально-трудовые процессы.

Тема 1.2. Трудовой потенциал общества

1. Трудовой потенциал: понятие, структура, принципы формирования, уровни управления.
2. Трудовые ресурсы как основа трудового потенциала. Воспроизводство трудовых ресурсов и рабочей силы.
3. Роль государства, работодателей и семьи в формировании человеческого капитала.
4. Современная демографическая ситуация в России, ее особенности и перспективы изменения.
5. Сущность и структура трудового коллектива предприятия.

Модуль 2: Рынок труда и распределение доходов

Тема 2.1. Рынок труда: сущность, сегментация и особенности регулирования

1. Рынок труда: сущность, содержание. Модели рынка труда.
2. Сегментация рынка труда. Безработица и занятость.
3. Российские и региональные проблемы рынка труда.
4. Сущность и основные направления государственной политики занятости.

Тема 2.2. Распределение доходов и оплата труда

1. Принципы формирования доходов в рыночной экономике.
2. Статистический анализ распределения личных доходов.
3. Структура доходов сотрудника предприятия.
4. Сущность, функции, элементы и принципы организации заработной платы.
5. Формы и системы оплаты труда. Условия применения сдельных и повременных систем оплаты труда.
6. Премияльная система оплаты труда: назначение, сущность и виды.
7. Отечественный и зарубежный опыт стимулирования труда в условиях рыночной экономики.

Модуль 3: Внутрифирменная организация труда

Тема 3.1. Основные понятия организации труда

1. Виды и границы разделения труда.
2. Производственный, технологический и трудовой процессы.
3. Условия труда.
4. Рабочее место. Структура производственной операции.
5. Классификация затрат рабочего времени.
6. Система норм и нормативов.
7. Экономическая сущность организации труда.

8. Научная организация труда.
9. Нормирование труда.
10. Разделение и кооперация труда. Организация, обслуживание и аттестация рабочих мест.

Тема 3.2. Исследование трудовых процессов и затрат рабочего времени

1. Общая характеристика методов исследования трудовых процессов и затрат рабочего времени.
2. Хронометраж.
3. Фотография рабочего времени.
4. Анализ структуры рабочего времени методом моментных наблюдений.

Модуль 4. Направления регулирования социально-трудовых отношений

Тема 4.1. Социально трудовые отношения

1. Общая характеристика социально-трудовых отношений.
2. Проблема отчуждения.
3. Теоретические основы и предпосылки социального партнерства.
4. Справедливость.
5. Синергетический анализ моделей взаимодействия людей в производственных системах.
6. Профессиональная этика.
7. Проблемы девиантного поведения на предприятиях.

Тема 4.2. Уровень и качество жизни населения

1. Уровень и качество жизни населения: понятие, компоненты, показатели, факторы.
2. Индекс развития человеческого потенциала.
3. Социальные стандарты уровня жизни. Прожиточный минимум. Потребительский бюджет. Потребительская корзина.
4. Направления и методы повышения уровня и качества трудовой жизни.
5. Государственная политика доходов и ее регуляторы в России и за рубежом.

Тема 4.3. Система социальной защиты населения

1. Субъекты, объекты, принципы и модели социальной защиты.
2. Виды социальной защиты: назначение, принципы и критерии установления.
3. Формы социальной защиты и типы государственной политики в области социальной защиты населения.
4. Виды социальных пособий (трансфертов) и порядок их назначения.
5. Пенсионное обеспечение. Сущность и виды социального страхования.

Тема 4.4. Трудовые конфликты: сущность, функции, причины, регулирование

1. Понятие, причины и функции конфликтов.
2. Структура, типы и динамика социальных конфликтов.
3. Трудовой конфликт: субъекты, предмет, причины и регулирование.
4. Забастовка: феномен, признаки, основные причины, типы и виды забастовок.
5. Содержание, принципы и организация социального партнерства.

5. Образовательные технологии

С целью формирования и развития профессиональных навыков обучающихся в соответствии с требованиями ФГОС ВО по направлению подготовки предусматривается широкое использование в учебном процессе активных и интерактивных форм проведения занятий:

- во время лекционных занятий используется презентация с применением слайдов с графическим и табличным материалом, что повышает наглядность и информативность используемого теоретического материала;
- практические занятия предусматривают использование групповой формы обучения, которая позволяет студентам эффективно взаимодействовать в микрогруппах при обсуждении теоретического материала;
- использование кейс–метода (проблемно–ориентированного подхода), то есть анализ и обсуждение в микрогруппах конкретной деловой ситуации из практического опыта товароведческой деятельности отечественных и зарубежных компаний;
- использование тестов для контроля знаний во время текущих аттестаций и промежуточной аттестации;
- решение задач по производительности труда, заработной плате, численности работников и др.;
- подготовка рефератов и докладов по самостоятельной работе студентов и выступление с докладом перед аудиторией, что способствует формированию навыков устного выступления по изучаемой теме и активизирует познавательную активность студентов.

Предусмотрены также встречи с представителями предпринимательских структур, государственных и общественных организаций, мастер-классы специалистов.

6. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы студентов.

Возрастает значимость самостоятельной работы студентов в межсессионный период. Поэтому изучение курса «Экономика и социология труда» предусматривает работу с основной специальной литературой, дополнительной обзорного характера, а также выполнение домашних заданий.

Самостоятельная работа студентов должна способствовать более глубокому усвоению изучаемого курса, формировать навыки исследовательской работы и ориентировать студентов на умение применять теоретические знания на практике.

Задания для самостоятельной работы, их содержание и форма контроля приведены в форме таблицы.

Наименование тем	Содержание самостоятельной работы	Форма контроля
1	2	3
<i>Тема 1.</i> Предмет и методология курса	Работа с учебной литературой (по конспектам лекций, учебной и научной литературе), поиск и обзор научных публикаций и электронных источников информации.	Опрос, оценка выступлений.
<i>Тема 2.</i> Трудовой потенциал общества	Работа с учебной литературой. Обзор научных публикаций и электронных источников информации. Подготовка реферата. Работа с тестами.	Опрос, оценка выступлений, защита реферата, проверка домашних заданий
<i>Тема 3.</i> Рынок труда: сущность, сегментация и особенности регулирования	Работа с учебной литературой. Обзор научных публикаций и электронных источников информации. Подготовка реферата.	Опрос, оценка выступлений, защита реферата.
<i>Тема 4.</i> Распределение доходов и оплата труда	Работа с учебной литературой. Обзор научных публикаций и электронных источников информации. Подготовка реферата. Решение ситуационных задач и тестов.	Опрос, оценка выступлений, защита реферата, оценка задач.
<i>Тема 5.</i> Основные понятия организации труда	Работа с учебной литературой. Обзор научных публикаций и электронных источников информации. Подготовка реферата. Решение задач.	Опрос, оценка выступлений, защита реферата, проверка домашних заданий
<i>Тема 6.</i> Исследование трудовых процессов и затрат рабочего времени	Работа с учебной литературой. Обзор научных публикаций и электронных источников информации. Подготовка реферата. Работа с тестами.	Опрос, оценка выступлений, защита реферата.
<i>Тема 7.</i> Социально-трудовые отношения	Работа с учебной литературой. Обзор научных публикаций и электронных источников информации. Подготовка реферата. Работа с тестами.	Опрос, оценка выступлений, защита реферата.
<i>Тема 8.</i> Уровень и качество жизни населения	Работа с учебной литературой. Обзор научных публикаций и электронных источников информации. Подготовка реферата. Работа с тестами.	Опрос, оценка выступлений, защита реферата.

Тема 9. Система социальной защиты населения	Работа с учебной литературой. Обзор научных публикаций и электронных источников информации. Подготовка реферата. Работа с тестами. Деловая игра.	Опрос, оценка выступлений, защита реферата.
Тема 10. Трудовые конфликты: сущность, функции, причины, регулирование	Работа с учебной литературой. Обзор научных публикаций и электронных источников информации. Подготовка реферата. Работа с тестами	Опрос, оценка выступлений, защита реферата.

Целью подготовки реферата является приобретение навыков творческого обобщения и анализа имеющейся литературы по рассматриваемым вопросам, что обычно является первым этапом самостоятельной работы. По каждому модулю предусмотрены написание и защита одного реферата. Всего по дисциплине студент может представить шесть рефератов. Тему реферата студент выбирает самостоятельно из предложенной тематики. При написании реферата надо составить краткий план, с указанием основных вопросов избранной темы. Реферат должен включать введение, несколько вопросов, посвященных рассмотрению темы, заключение и список использованной литературы. В вводной части реферата следует указать основания, послужившие причиной выбора данной темы, отметить актуальность рассматриваемых в реферате вопросов. В основном разделе излагаются наиболее существенные сведения по теме, производится их анализ, отмечаются отдельные недостатки или нерешенные еще вопросы, вносятся и обосновываются предложения. В заключении реферата на основании изучения литературных источников должны быть сформулированы краткие выводы и предложения. Список литературы оформляется в соответствии с требованиями ГОСТ 7.1-84 «Библиографическое описание документа». Перечень литературы составляется в алфавитном порядке фамилий первых авторов, со сквозной нумерацией. Примерный объем реферата 15-20 страниц.

Предусмотрено проведение индивидуальной работы (консультаций) со студентами в ходе изучения материала данной дисциплины.

Тематика рефератов:

1. Методы изучения основных проблем экономики и социологии труда.
2. Трудовой процесс и его составные части.
3. Совокупность трудовых отношений, их виды и функции.
4. Труд как процесс формирования и развития человека.
5. Международные нормы и стандарты в регулировании социально-трудовых отношений.
6. Социальное партнёрство и регулирование трудовых отношений.
7. Рынок труда: особенности, проблемы становления, современное состояние, перспективы развития.
8. Человеческий капитал: понятие, особенности.

9. Трудовой потенциал и трудовые ресурсы.
10. Механизм рынка труда.
11. Особенности российского рынка труда.
12. Государственное регулирование рынка труда.
13. Безработица: виды, причины, экономические и социальные последствия.
14. Современное состояние занятости и уровень безработицы в России и в других странах.
15. Персонал организации, его состав.
16. Структура персонала и перспективные тенденции её изменения.
17. Кадровая политика предприятия.
18. Основные направления улучшения использования рабочего времени.
19. Подбор, профессиональная подготовка, переподготовка, повышение квалификации персонала: методы и системы.
20. Разделение и кооперация труда.
21. Организация и экономические требования к рабочему месту.
22. Методы оценки затрат рабочего времени.
23. Нормативы по труду и их структура.
24. Возможности и границы нормирования труда в различных отраслях народного хозяйства.
25. Факторы и условия роста производительности труда, их классификация.
26. Государственное регулирование и управление производительностью труда.
27. Факторы, влияющие на образ жизни общества, социальной группы, отдельной личности.
28. Современное состояние уровня и качества жизни населения в России.
29. Основные типы мотивации работников в условиях перехода к рынку.
30. Сущность и функции заработной платы.
31. Институциональное, нормативно-правовое регулирование заработной платы.
32. Социальное партнёрство и регулирование заработной платы.
33. Организация заработной платы: составные элементы и принципы.
34. Оптимизация социальной структуры коллектива.
35. Трудовой конфликт: понятие, модели, анализ, пути разрешения.
36. Социальное развитие на предприятии.
37. Планирование персонала на предприятии.
38. Система трудовых показателей на предприятии в условиях рыночного механизма.
39. Планирование и прогнозирование производительности труда на предприятии.
40. Сущность и цели социального планирования на предприятии.

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

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

Перечень компетенций с указанием этапов их формирования приведен в описании образовательной программы.

Компетенция	Знания, умения, навыки	Процедура освоения
ОК-3	<p>Знать: механизм государственного регулирования социально-трудовых отношений;</p> <p>Уметь: принимать обоснованные решения на основе данных управленческого учета в сфере управления персоналом; принимать участие в разработке программ осуществления организационных изменений в части вопросов управления персоналом и оценивать их эффективность; проводить исследования по оценке внутренних и внешних социально-экономических факторов, влияющих на эффективность деятельности персонала;</p> <p>Владеть: современными технологиями управления персоналом организации; современными технологиями развития персонала организации.</p>	Устный опрос, решение задач, написание рефератов, тестирование
ПК-14	<p>Знать: требования к формированию и использованию трудовых ресурсов, их профессиональной подготовке и переподготовке; составные элементы социального контроля в сфере труда; навыки анализа показателей по труду;</p> <p>Уметь: принимать обоснованные решения на основе данных управленческого учета в сфере управления персоналом; принимать участие в разработке программ осуществления организационных изменений в части вопросов управления персоналом и оценивать их эффективность; проводить исследования по оценке внутренних и внешних социально-экономических факторов, влияющих на эффективность деятельности персонала; создать благоприятные условия для эффективного использования рабочего времени, материалов и техники в интересах роста производства;</p> <p>Владеть: современными технологиями управления персоналом организации; современными технологиями развития персонала организации; навыками по разработке мероприятий использования и развития трудовых ресурсов.</p>	Устный опрос, проведение деловой игры, написание рефератов, тестирование

7.2. Описание показателей и критериев оценивания компетенций, описание шкал оценивания.

ОК-3 (способность использовать основы экономических знаний в различных

сферах деятельности)

Уровень	Показатели (что обучающийся должен продемонстрировать)	Оценочная шкала		
		Удовлетворительно	Хорошо	Отлично
Пороговый	<p>Знать: основы регулирования социально-трудовых отношений;</p> <p>Уметь: принимать решения на основе данных управленческого учета в сфере управления персоналом; принимать участие в разработке программ осуществления организационных изменений в части вопросов управления персоналом и оценивать их эффективность; проводить исследования по оценке внутренних и внешних социально-экономических факторов, влияющих на эффективность деятельности персонала;</p>	<p>имеет неполное представление об основах регулирования социально-трудовых отношений;</p> <p>демонстрирует слабое умение принимать решения на основе данных управленческого учета в сфере управления персоналом;</p>	<p>допускает неточности в знании основ регулирования социально-трудовых отношений;</p> <p>может принимать решения на основе данных управленческого учета в сфере управления персоналом; принимать участие в разработке программ осуществления организационных изменений в части вопросов управления персоналом и оценивать их эффективность ;</p>	<p>демонстрирует четкое представление об основах регулирования социально-трудовых отношений;</p> <p>может принимать обоснованные решения на основе данных управленческого учета в сфере управления персоналом; принимать участие в разработке программ осуществления организационных изменений в части вопросов управления персоналом и оценивать их эффективность ; проводить исследования по оценке внутренних и внешних социально-экономических факторов, влияющих на эффективность деятельности</p>

	Владеть: современными технологиями управления персоналом организации; современными технологиями развития персонала организации	слабо владеет современными технологиями управления персоналом организации; современными технологиями развития персонала организации	владеет современными технологиями управления персоналом организации; современными технологиями развития персонала организации	персонала; эффективно владеет современными технологиями управления персоналом организации; современными технологиями развития персонала организации
--	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

ПК-14(владение навыками анализа экономических показателей деятельности организации и показателей по труду, а также навыками разработки и экономического обоснования мероприятий по их улучшению и умение применять их на практике)

Уровень	Показатели (что обучающийся должен продемонстрировать)	Оценочная шкала		
		Удовлетворительно	Хорошо	Отлично
Пороговый	Знать: требования к формированию и использованию трудовых ресурсов, их профессиональной подготовке и переподготовке; составные элементы социального контроля в сфере труда; навыки анализа показателей по труду;	имеет неполное представление о требованиях к формированию и использованию трудовых ресурсов, их профессиональной подготовке и переподготовке; составных элементах социального контроля в сфере труда; навыках анализа показателей по труду;	допускает неточности в понимании требований к формированию и использованию трудовых ресурсов, их профессиональной подготовке и переподготовке; составных элементов социального контроля в сфере труда; навыков анализа показателей по труду;	демонстрирует четкое представление о требованиях к формированию и использованию трудовых ресурсов, их профессиональной подготовке и переподготовке; составных элементах социального контроля в сфере труда; навыках анализа показателей по труду;

	<p>Уметь: принимать решения на основе данных управленческого учета в сфере управления персоналом; принимать участие в разработке программ осуществления организационных изменений в части вопросов управления персоналом и оценивать их эффективность; проводить исследования по оценке внутренних и внешних социально-экономических факторов, влияющих на эффективность деятельности персонала;создать благоприятные условия для эффективного использования рабочего времени, материалов и техники в интересах роста производства;</p> <p>Владеть: современными технологиями управления</p>	<p>демонстрирует слабое умение принимать решения на основе данных управленческого учета в сфере управления персоналом; принимать участие в разработке программ осуществления организационных изменений в части вопросов управления персоналом и оценивать их эффективность; проводить исследования по оценке внутренних и внешних социально-экономических факторов, влияющих на эффективность деятельности персонала;создать благоприятные условия для эффективного использования рабочего времени, материалов и техники в интересах роста производства;</p> <p>слабо владеет современными технологиями</p>	<p>может принимать решения на основе данных управленческого о учета в сфере управления персоналом; принимать участие в разработке программ осуществления организационн ых изменений в части вопросов управления персоналом и оценивать их эффективность; проводить исследования по оценке внутренних и внешних социально-экономических факторов, влияющих на эффективность деятельности персонала;созд ать благоприятные условия для эффективного использования рабочего времени, материалов и техники в интересах роста производства;</p> <p>владеет современными технологиями</p>	<p>может принимать обоснованные решения на основе данных управленческог о учета в сфере управления персоналом; принимать участие в разработке программ осуществления организационн ых изменений в части вопросов управления персоналом и оценивать их эффективность; проводить исследования по оценке внутренних и внешних социально-экономических факторов, влияющих на эффективность деятельности персонала;созд ать благоприятные условия для эффективного использования рабочего времени, материалов и техники в интересах роста производства;</p> <p>эффективно владеет современными</p>
--	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

	персоналом организации; современными технологиями развития персонала организации; навыками по разработке мероприятий использования и развития трудовых ресурсов.	управления персоналом организации; современными технологиями развития персонала организации; навыками по разработке мероприятий использования и развития трудовых ресурсов.	управления персоналом организации; современными технологиями развития персонала организации; навыками по разработке мероприятий использования и развития трудовых ресурсов.	технологиями управления персоналом организации; современными технологиями развития персонала организации; навыками по разработке мероприятий использования и развития трудовых ресурсов.
--	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Если хотя бы одна из компетенций не сформирована, то положительная оценки по дисциплине быть не может.

7.3. Типовые контрольные задания

Текущий контроль успеваемости в форме опросов, рефератов, дискуссий, тестов, решения задач и промежуточный контроль в форме экзамена.

Образец тестового задания по второму модулю:

Укажите букву правильного ответа

1. *Основной целью дисциплины экономика и социология труда является:*
 - а) изучение сущности и механизмов социальных и экономических процессов;
 - б) изучение всей совокупности отношений (экономических, социальных, организационных, личностных и др.), связанных с созданием предпринимателями своего дела, с производством товаров и получением желаемого результата в виде прибыли;
 - в) изучение процессов формирования и рационального использования трудового потенциала каждого человека и общества в целом при возникновении новых социально-трудовых отношений в условиях рыночной экономики.

2. *Преподавание курса «Экономическая социология» было начато в одной из новосибирских школ в:*
 - а) 1986г;
 - б) 1990г.;
 - в) 1991г.;
 - г) 1999г.

3. *Предметом изучения дисциплины «Экономика и социология труда» являются:*
 - а) социальные отношения, социальные процессы в сфере труда;

- б) экономические отношения, возникающие в обществе, регионах и на конкретных предприятиях в процессе использования труда;
- в) трудовой потенциал общества, пути его формирования и рационального использования в интересах повышения эффективности национальной экономики для целей жизнеобеспечения человека и общества в целом.

4. *Конфликт – это...*

- а) отсутствие согласия между двумя или более сторонами, которые могут быть конкретными группами или лицами;
- б) это процесс изменения содержания трудовой деятельности, вызванной различными причинами (связан с текучестью кадров);
- в) это отклонения в поведении сотрудников под влиянием различных факторов, в значимой мере становлению данного вида поведения способствуют атмосфера отчуждения, падение нравственности, несправедливость в оплате труда и оценке заслуг сотрудников, неясность в правах собственности, низкое качество должностных инструкций, необоснованная система отбора и аттестации персонала и др.

5. *Производительность труда – это...*

- а) это показатель экономической эффективности трудовой деятельности работников;
- б) это экономические, психофизиологические и социальные показатели эффективности трудовой деятельности работников;
- в) это требование гармоничного развития личности каждого работника, повышение его квалификации и расширение производственного профиля, формирование позитивного социального климата в трудовых коллективах, усиление социально-политической активности и совершенствование всего образа жизни.

Установите соответствие

6. *Установите соответствие следующих понятий:*

- | | |
|------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1. Население | а) это трудоспособная часть населения, обладающая физическими и интеллектуальными способностями к трудовой деятельности, способная производить материальные блага и оказывать услуги; |
| 2. Трудовые ресурсы | б) совокупность людей, живущих на определённой территории-районе, городе, регионе, стране; |
| 3. Трудовой потенциал | в) понятие, определяющее социальное качество человека, сущность человека исходя из его деятельности; |
| 4. Человеческий фактор | г) располагаемые в настоящее время и предвидимые в будущем трудовые возможности, характеризующиеся количеством трудоспособного населения, его профессионально образовательным уровнем, другими качественными характеристиками. |

7. *Виды воспроизводства населения выражаются в естественном, миграционном (механическом), и социальном движении состава и численности населения:*

1. Естественное движение а) есть следствие рождаемости и смертности людей. В зависимости от того, что из них преобладает, образуется естественный прирост или естественная убыль населения;
2. Миграционное движение б) проявляется в изменении различных социальных структур: образовательной, профессиональной, национальной и др.;
3. Социальное движение в) вызывается различными экономическими, политическими, религиозными и другими причинами и связано с серьёзными изменениями в положении людей, их статусе, перспективах жизни.

8. *Установите соответствие:*

1. Социально-трудовая мобильность а) это миграция, под которой понимается именно пространственное перемещение трудоспособного населения, вызываемое изменениями в развитии и размещении производства, условиях существования рабочей силы;
2. Территориальная мобильность б) это пространственное перемещение трудоспособного населения, вызываемое изменениями в развитии и размещении производства, условиях существования населения;
3. Миграция рабочей силы в) это перемещения людей из одних социально-профессиональных групп, сфер занятости, видов трудовой деятельности и рабочих мест в другие.

9. *Установите соответствие следующих понятий:*

1. Сдельная форма оплаты труда а) когда расценки увеличиваются для оплаты продукции, изготовленной сверх установленной нормы;
2. Аккордная форма оплаты труда б) когда оценивается комплекс различных работ с указанием предельного срока их выполнения (чаще всего применяется при выполнении работ комплексной бригадой);
3. Сдельно-прогрессивная форма оплаты труда в) когда заработная плата работникам начисляется за фактически выполненную работу на основании действующих расценок за единицу выполненной работы;
4. Повременная форма оплаты труда г) когда члену трудового коллектива устанавливается должностной оклад, который выплачивают ему полностью, если он отработал все рабочие дни в данном месяце, либо за фактически отработанное

время.

10. Установите соответствие следующих видов труда по классификационным признакам:

- | | |
|---------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1. По характеру и содержанию труда | а) труд научный, инженерный, управленческий, производственный, инновационный, сельскохозяйственный и др.; |
| 2. По предмету и продукту труда | б) труд ручной, механизированный и автоматизированный, низко-, средне-, и высокотехнологичный; с различной степенью участия человека; |
| 3. По средствам и способам труда | в) труд наёмный и частичный; индивидуальный и коллективный; физический и умственный; репродуктивный и творческий; разной степени сложности; |
| 4. По условиям труда с различной степенью регламентации | г) труд стационарный и передвижной, наземный и подземный, лёгкий, средней тяжести и тяжёлый, привлекательный и не привлекательный, свободный и регламентированный и др. |

11. Установите соответствие следующих понятий:

- | | |
|-----------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1. Общественная организация труда | а) это формирование и поддержание естественных, разумных пропорций между сферами приложения труда, а, следовательно, и между отраслями общественного производства и непроектируемой сферы; |
| 2. Разделение труда | б) это обособление деятельности отдельных работников и их групп в процессе труда; |
| 3. Кооперация труда | в) это объединение, установление взаимосвязей между разделенными, специализированными исполнителями в процессе трудовой деятельности; |
| 4. Рабочее место | г) это часть производственного пространства со всем расположенным на нем основным и вспомогательным технологическим оборудованием, оснасткой, инвентарем, инструментом, рабочей мебелью и специальными приспособлениями, необходимыми для производства определенного вида работ. |

12. Все рабочие места классифицируются по ряду признаков, установите их соответствие:

- | | |
|---------------------------|------------------------------------------------------|
| 1. По степени механизации | а) специализированные и универсальные рабочие места; |
| 2. По признаку | б) индивидуальные и коллективные рабочие |

специализации	места;
3. По числу обслуживаемого оборудования	в) ручные, машинно-ручные, механизированные, автоматизированные и аппаратурные;
4. По признаку стабильности	г) стационарные и передвижные рабочие места;
5. По признаку разделения труда	д) одностаночные и многостаночные рабочие места.

13. Существуют два основных варианта выбора средств политики занятости:

1. Активная политика занятости	а) совокупность правовых, организационных и экономических мер, проводимых государством;
2. Пассивная политика занятости	б) выплата пособий безработным и предоставление услуг по подбору рабочего места через службу занятости.

14. Установите соответствие следующих понятий:

1. Ценности	а) это ценности, представляющие собой средства достижения целей. Это могут быть разные личные качества, способствующие реализации целей, убеждения личности;
2. Терминальные ценности	б) это ценности, отражающие стратегические цели существования человека: здоровье, интересная работа, любовь, материальное благополучие и т.д.;
3. Инструментальные ценности	в) это ценности - представления субъекта, общества, класса, социальной группы о главных и важных целях жизни и работы, а также об основных средствах достижения этих целей.

15. По организационным формам выделяют следующие типы социально-трудовых отношений:

1. Патернализм	а) это основанное на произволе, незаконное ограничение прав субъектов социально-трудовых отношений;
2. Партнёрство	б) это крайнее выражение противоречий в социально-трудовых отношениях;
3. Конкуренция	в) это стремление человека к личной ответственности за достижение своих целей и свои действия при решении социально-трудовых проблем;
4. Солидарность	г) это социально-трудовые отношения-соствязания между людьми или коллективами, может способствовать достижению синергетического эффекта;

- д) это социально-трудовые отношения предполагающие общую ответственность и взаимную помощь, основанную на общности интересов группы людей;
5. Субсидиарность
ь
- е) это покровительственное отношение государства и руководства предприятия к своим гражданам и работникам, характеризующееся значительной долей регламентации социально-трудовых отношений;
6. Дискриминация
- ж) это наличие системы детально проработанных правовых документов, в соответствии с которыми наемные работники, предприниматели и государство рассматриваются как партнеры в решении экономических и социальных задач.
7. Конфликт

16. Установите соответствие следующих понятий:

1. Мотивационное ядро а) это - мотивы-суждения, функция которых состоит в том, чтобы объяснить себе и другим свое поведение;
2. Мотивы-побуждения б) это истинные мотивы активности и деятельности личности, социальной группы, общности людей, связанные со стремлением удовлетворить определённые потребности;
3. Мотивировки в) это - группа ведущих мотивов, определяющих поведение работника.

17. Установите соответствие следующих понятий:

- а) это, прежде всего, реализации равенства возможностей в таких сферах и направлениях как: распределение общественного богатства и продуктов труда, защита достоинства и имущества граждан, доступность образования и медицинской помощи, развитие и использование природных способностей и др.;
1. Отчуждение
- б) это ощущение людей, которые, выполняя какую-то производственную операцию, часть работы, не представляют назначения конечного продукта, области его использования или полагают, что их деятельность не приносит пользы, а может быть, даже вредна обществу;
2. Социальное партнёрство
- в) это форма отношения к труду, характеризующаяся настроениями бессмысленности, беспомощности, отстраненности.
3. Справедливость
ь

18. Установите соответствие следующих понятий:

- | | |
|---------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1. Трудовое поведение | а) это, сознательно регулируемый комплекс действий и поступков работника, связанных с совпадением профессиональных возможностей и интересов с деятельностью производственной организации, производственного процесса; |
| 2. Девиантное поведение | б) это отклонения в поведении сотрудников под влиянием различных факторов, в значимой мере становлению данного вида поведения способствуют атмосфера отчуждения, падение нравственности, несправедливость в оплате труда и оценке заслуг сотрудников, неясность в правах собственности, низкое качество должностных инструкций, необоснованная система отбора и аттестации персонала и др.; |
| 3. Функциональное трудовое поведение | в) это конкретная форма реализации профессиональной деятельности, определяемая технологией рабочего места; |
| 4. Экономическое трудовое поведение | г) это поведение, ориентированное на результат, на количество и качество затраченных человеческих ресурсов. Применяя свои профессиональные способности в процессе производства, индивид постоянно ориентируется на оптимальный баланс между затратами и их компенсацией; |
| 5. Организационное и административно-трудовое поведение | д) это формирование позитивной мотивации членов трудовой организации; |
| 6. Стратификационное трудовое поведение | е) это поведение, связанное с профессиональной, трудовой карьерой, когда работник сознательно выбирает и реализует в относительно длительный промежуток времени путь своего профессионального или должностного продвижения; |
| 7. Адаптивно-приспособленческое поведение | ж) это поведение, которое проявляется в процессе приспособления работника к новым профессиональным статусам, ролям, требованиям технологической среды и т.д. |

Отметьте пять правильных ответов

19. Основные задачи экономики и социологии труда, это:

- а) выявление взаимосвязей социально-трудовых отношений с экономическими отношениями и процессами, протекающими в предназначенные для передачи
- д) разделение произведённого экономического продукта, дохода, прибыли на отдельные части, предназначенные для передачи

национальной экономике определённым группам населения; рыночного типа;

- б) изучение факторов и резервов эффективной занятости;
- в) изучение повышения эффективности и производительности труда;
- г) изучение формирования и рационального использования трудового потенциала;
- е) изучение воздействия руководителей на подчинённых;
- ж) изучение сущности и механизмов экономических и социальных процессов в сфере труда;
- з) изучение совокупности факторов, влияющих на принятие экономических решений.

20. По степени механизации рабочие места делятся на пять групп:

- а) специализированные;
- б) универсальные;
- в) ручные;
- г) механизированные;
- д) машинно-ручные;
- е) автоматизированные;
- ж) стационарные;
- з) аппаратурные.

21. Мотивы в сфере труда выполняют разнообразные функции, которые реализуются в поведении работника:

- а) ориентирующая;
- б) социализирующая;
- в) смыслообразующая;
- г) мотивирующая;
- д) опосредствующая;
- е) мобилизующая;
- ж) оправдательная;
- з) физиологическая.

22. В ряде таких стран, такие как, Европа, США, Япония, наиболее широко используется система PRP, которая включает самые разнообразные способы оплаты труда. Среди основных материальных нефинансовых способов вознаграждения это:

- а) индивидуальные вознаграждения;
- б) «вознаграждения-признательности»;
- в) комиссионные;
- г) вознаграждения, связанные с изменением статуса сотрудника;
- д) материальные нефинансовые вознаграждения;
- е) льготы, связанные с графиком работы;
- ж) общефирменные мероприятия;
- з) денежные выплаты за достижение поставленных целей (премии).

Отметьте три правильных ответа

23. Главными составными частями рынка труда являются:

- а) совокупное предложение на труд;
- б) цена рабочей силы;
- в) совокупный спрос на труд;
- г) удовлетворённый спрос на труд;
- д) ёмкость рынка труда;
- е) конъюнктура рынка труда.

24. *Воспроизводство населения включает следующие фазы (стадии):*

- | | |
|---------------------------------------------------------|------------------------------------|
| а) распределение (перераспределение) трудовых ресурсов; | г) формирование трудовых ресурсов; |
| б) мигрирование трудовых ресурсов; | д) обеспечение занятости; |
| в) использование трудовых ресурсов; | е) естественное движение. |

25. *Из оплаты труда работников производятся различного рода удержания. Среди удержаний по инициативе предприятия это:*

- | | |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------|
| а) удержания в пенсионный фонд; | г) удержания за предоставления форменной одежды; |
| б) подоходный налог; | д) удержания в связи с оплатой ссуды; |
| в) удержания по исполнительным листам и надписям нотариальных контор в пользу юридических и физических лиц; | е) суммы, удержанные с работников за причинённый материальный ущерб. |

Отметьте правильные ответы:

26. *Существует четыре основных типа конфликта, возникающих в трудовом коллективе:*

- | | |
|-------------------------------|----------------------------------------|
| а) внутриличностный конфликт; | г) межличностный конфликт; |
| б) государственный конфликт; | д) конфликт между личностью и группой; |
| в) социальный конфликт; | е) межгрупповой конфликт. |

27. *Рассматривая факторы изменения производительности труда на уровне отдельного предприятия, условно можно разделить на две группы: внутренние и внешние. Внутренние факторы включают в себя:*

- | | |
|---------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------|
| а) уровень технической вооруженности предприятия; | д) энерговооруженность труда; |
| б) уровень кооперации с другими предприятиями; | е) организацию труда и производства; |
| в) надежность материально-технического снабжения; | ж) действенность применяемых систем стимулирования; |
| г) эффективность применяемой технологии; | з) обучение кадров и повышение квалификации, улучшение структуры кадров и т.п. |

Установите последовательность этапов

28. *Модель конфликта как процесса в трудовом коллективе, имеет следующую последовательность (в случае если конфликт не происходит):*

- | | |
|-------------------------|----------------------------------------------------|
| а) конфликт происходит; | д) функциональные и дисфункциональные последствия; |
|-------------------------|----------------------------------------------------|

- б) реакция на ситуацию;
- в) управленческая ситуация;
- г) управление конфликтом;
- е) источники конфликта;
- ж) возможность разрастания конфликта;
- з) конфликт не происходит.

29. *Разрешение коллективных трудовых споров, происходит в следующей последовательности:*

- а) создание примирительной комиссии в состав которой входят представители работников и работодателя на равноправной основе;
- б) формируется трудовой арбитраж (временный действующий орган, в состав которого входят представители работников, работодателя и представители службы по урегулированию трудовых споров);
- в) обжалование решения комиссии и передача дела в суд;
- г) составляется протокол заседания и принимается решение комиссии по решению данного спора;
- д) создается комиссия по трудовым спорам, в состав которой входят представители работников и работодателя на равноправной основе;
- е) организация забастовки.

Контрольные вопросы к экзамену для промежуточного контроля

1. Труд как социально-экономическая категория.
2. Трудовой потенциал общества, организации, человека.
3. Характеристика трудовых концепций.
4. Понятия характера и содержания труда и их характеристика.
5. Формирование трудовых ресурсов в национальной экономике.
6. Воспроизводство трудовых ресурсов.
7. Использование трудовых ресурсов общества.
8. Структура социально-трудовых отношений.
9. Факторы, определяющие социально-трудовые отношения.
10. Социально-трудовые отношения и их регулирование.
11. Понятие социальной организации и его характеристика.
12. Регулирование социальных процессов в трудовых коллективах.
13. Качество трудовой жизни.
14. Социально-экономическая сущность занятости населения.
15. Виды занятости.
16. Предпосылки и сущность безработицы.
17. Рынок труда.
18. Государственное регулирование рынка труда.
19. Понятие производительности труда.
20. Методы повышения производительности и эффективности труда.
21. Показатели, используемые для измерения производительности труда.

22. Формирование кадровой политики организации.
23. Экономическая сущность организации труда.
24. Формы и системы заработной платы.
25. Разделение и кооперация труда.
26. Организация и аттестация рабочих мест
27. Рационализация трудовых процессов.
28. Изучение затрат рабочего времени.
29. Нормирование труда.
30. Виды норм.
31. Методы нормирования труда.
32. Условия труда.
33. Охрана и безопасность труда.
34. Режим труда и отдыха.
35. Понятие уровня жизни и его характеристика.
36. Факторы, определяющие уровень жизни.
37. Источники формирования и структура доходов населения.
38. Дифференциация доходов различных социальных групп.
39. Функционально-стоимостной анализ трудовой деятельности.
40. Анализ и планирование трудовых показателей.
41. Социальные основы трудовой деятельности.
42. Основы трудового поведения личности.
43. Социальная политика организации, социальное развитие трудовых коллективов.
44. Направления, этапы и методы аудита в социально-трудовой сфере.
45. Мониторинг в трудовой сфере.
46. Оценка эффективности и аудит в социально-трудовой сфере.
47. Оценка затрат на персонал.
48. Оценка эффективности и производительности труда.
49. Социологическое исследования в организации.
50. Основные методы социологического исследования.

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

Оценка за модуль определяется как сумма баллов за текущую и контрольную работу.

Коэффициент весомости баллов, набранных за текущую и контрольную работу, составляет 0,5/0,5.

Текущая работа включает оценку аудиторной и самостоятельной работы.

Оценка знаний студента на практическом занятии (аудиторная работа) производится по 100-балльной шкале.

Оценка самостоятельной работы студента (написание эссе, подготовка доклада, выполнение домашней контрольной работы и др.) также осуществляется по 100-балльной шкале.

Для определения среднего балла за текущую работу суммируются баллы, полученные за аудиторную и самостоятельную работу, полученная сумма делится на количество полученных оценок.

Итоговый балл за текущую работу определяется как произведение среднего балла за текущую работу и коэффициента весомости.

Если студент пропустил занятие без уважительной причины, то это занятие оценивается в 0 баллов и учитывается при подсчете среднего балла за текущую работу.

Если студент пропустил занятие по уважительной причине, подтвержденной документально, то преподаватель может принять у него отработку и поставить определенное количество баллов за занятие. Если преподаватель по тем или иным причинам не принимает отработку, то это занятие при делении суммарного балла не учитывается.

Контрольная работа за модуль также оценивается по 100-балльной шкале. Итоговый балл за контрольную работу определяется как произведение баллов за контрольную работу и коэффициента весомости.

Критерии оценок аудиторной работы студентов по 100-балльной шкале:
«0 баллов» - студент не смог ответить ни на один из поставленных вопросов
«10-50 баллов» - обнаружено незнание большей части изучаемого материала, есть слабые знания по некоторым аспектам рассматриваемых вопросов

«51-65 баллов» - неполно раскрыто содержание материала, студент дает ответы на некоторые рассматриваемые вопросы, показывает общее понимание, но допускает ошибки

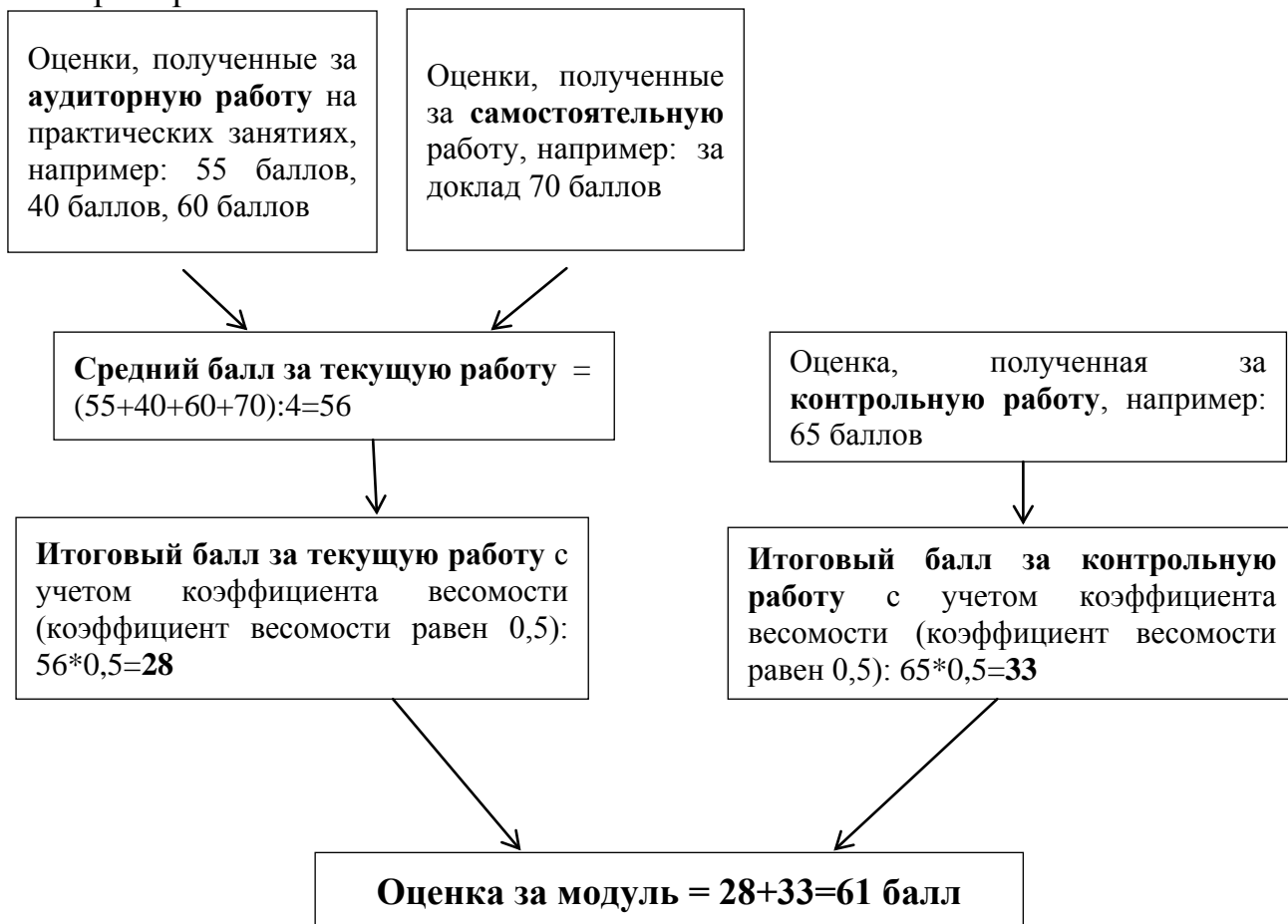
«66-85 баллов» - студент дает почти полные ответы на поставленные вопросы с небольшими проблемами в изложении. Делает самостоятельные выводы, имеет собственные суждения.

«86-90 баллов» - студент полно раскрыл содержание материала, на все поставленные вопросы готов дать абсолютно полные ответы, дополненные собственными суждениями, выводами. Студент подготовил и отвечает дополнительный материал по рассматриваемым вопросам.

Таблица перевода рейтингового балла в «5»-балльную шкалу

Итоговая сумма баллов по дисциплине по 100-балльной шкале	Оценка по 5-балльной шкале
0-50	Неудовлетворительно
51-65	Удовлетворительно
66-85	Хорошо
86-100	Отлично

Например:



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

а) основная литература:

1. Адамчук В.В., Романов О.В., Сорокина М.Е. Экономика и социология труда: Учебник для вузов. – М.: ЮНИТИ, 2011 г.
2. Бухалков М. И. Организация и нормирование труда: учебник для вузов. 4-е изд., испр. и доп. М.: НИЦ ИНФРА-М, 2013. URL: <http://znanium.com>
3. Бычин В. Б., Шубенкова Е. В., Малинин С. В. Организация и нормирование труда: учеб. пособие. М.: НИЦ ИНФРА-М, 2013. URL: <http://znanium.com>.
4. Генкин Б. М. Экономика и социология труда: учебник для вузов. 8-е изд., пересмотр. и доп. М.: НОРМА, 2009. URL: <http://znanium.com> 25.
5. Егоршин А. П. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности: учеб. пособие. 3-е изд., перераб. и доп. М.: НИЦ Инфра-М, 2013. URL: <http://znanium.com>.
6. Маслова А. Л. Экономика и социология труда: теория и практика: учебник для бакалавров. М.: Юрайт, 2015.
7. Остапенко Ю. М. Экономика труда: учеб. пособие. 2-е изд., перераб. и доп. М.: ИНФРА-М, 2011. URL: <http://znanium.com>.

8. Экономика труда: учебник для вузов / Н. А. Горелов [и др.]; под ред. Н. А. Горелова. 2-е изд. СПб.: Питер, 2010. Гриф МО.

б) дополнительная литература:

1. Волгин Н. А., Одегов Ю. Г., Волгина О. Н. Кейз-стадии в подготовке экономистов и ме-неджеров: учебник для вузов. 2-е изд. М. Дашков и К°, 2006.
2. Корнейчук Б. В. Рынок труда: учеб.пособие. М.: Гардарики, 2007.
3. Одегов Ю. Г., Руденко Г. Г. Экономика труда: учебник. М.: Юрайт, 2015.
4. Пашуто В. П. Практикум по организации, нормированию и оплате труда на предприятии: учеб.пособие. 2-е изд., стер. М.: КНОРУС, 2008.
5. Рябцева И. Ф., Кузьбожев Э. Н. Производительность труда и техническая политика пред-приятия: монография. М.: НИЦ Инфра-М, 2013.

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

1. elib.dgu.ru
2. www.consultant.ru
3. www.ecsocman.edu.ru
4. www.kadrovik.ru
5. [www. Garant.ru](http://www.Garant.ru)- база “Гарант””
6. [www. Ptru.ru](http://www.Ptru.ru) -проблемы теории и практики управления
7. [www. Trud.org](http://www.Trud.org) - новости профсоюзного движения
8. www.chelt.ru (электронная версия журнала «Человек и труд»)
9. www.econ.msu.ru/demografia (сайт «Демография России и Российской империи»)

10. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины.

Комплексное изучение предлагаемой студентам учебной дисциплины «Экономика и социология труда» предполагает овладение материалами лекций, учебников, творческую работу студентов в ходе проведения практических занятий, а также систематическое выполнение тестовых и иных заданий для самостоятельной работы студентов.

Овладение дисциплины поможет студентам получить современные представления по проблемам повышения качества трудового потенциала организации, выявления и реализации экономических и социальных резервов повышения эффективности.

Изучение дисциплины сводится к подготовке специалистов, обладающих знаниями, необходимыми для выполнения своей профессиональной деятельности, и, прежде всего, знанием сущности труда, а также процессов, связанных с ним. Качество человеческих ресурсов - главная проблема современного рынка, и ее изучение должно сводиться к совершенствованию управления человеческими ресурсами предприятия.

Преподавание экономики и социология труда должно формировать у студентов навыки выявления социальных резервов повышения эффективности трудовой деятельности наряду с обеспечением условий

развития работников, удовлетворения их потребностей, формирования позитивных внутриколлективных отношений.

В ходе лекций раскрываются основные вопросы в рамках рассматриваемой темы, делаются акценты на наиболее сложные и интересные положения изучаемого материала, которые должны быть приняты студентами во внимание. Материалы лекций являются основой для подготовки студента к практическим занятиям.

Основной целью практических занятий является контроль за степенью усвоения пройденного материала, ходом выполнения студентами самостоятельной работы и рассмотрение наиболее сложных и спорных вопросов в рамках темы практического занятия. Выполнение практических заданий способствует более глубокому изучению рассматриваемых проблем. К каждому занятию студенты должны изучить соответствующий теоретический материал по учебникам и конспектам лекций.

11. Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине, включая перечень программного обеспечения и информационных справочных систем.

Для проведения индивидуальных консультаций может использоваться электронная почта. Лекции в формате презентаций, разработанных с помощью пакета прикладных программ MS PowerPoint, использование наглядных, иллюстрированных материалов, обширной информации в табличной и графической формах, пакета прикладных обучающих программ, а также электронные ресурсы сети Интернет.

12. Описание материально-технической базы, необходимой для осуществления образовательного процесса по дисциплине.

На факультете управления Дагестанского государственного университета имеются аудитории (405 ауд., 421 ауд., 408 ауд., 438 ауд.), оборудованные интерактивными, мультимедийными досками, проекторами.