

Документ подписан простой электронной подписью

Информация о владельце:

ФИО: Емельянов Сергей Геннадьевич

Должность: ректор

Дата подписания: 03.09.2020 09:00:00

Уникальный программный ключ:

9ba7d3e34c012eba476ffd2d064cf2781953be730df2374d16f3c0ce536f0fc6

## **Аннотация к рабочей программе**

### **дисциплины «Экономика и социология труда»**

#### **Цель преподавания дисциплины.**

Целями освоения дисциплины «Экономика и социология труда» являются: формирование у студента компетенций, необходимых для осуществления деятельности по управлению экономическими и социальными отношениями в организации; формирование знаний, умений и навыков владения основными инструментами регулирования социально-трудовых и экономических процессов в соответствие со стратегическими планами организации.

#### **Задачи изучения дисциплины.**

Изучение сущности и механизмов экономических и социальных процессов в сфере труда в контексте жизнедеятельности человека и общества; изучение факторов и резервов эффективной занятости, формирования и рационального использования трудового потенциала, повышения эффективности и производительности труда; выявление взаимосвязей социально-трудовых отношений с экономическими отношениями и процессами, протекающими в национальной экономике рыночного типа, ориентированной на социальное развитие, а также взаимосвязей рынка труда с рынками сырья, капитала, фондовыми рынками.

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

- знание основ научной организации и нормирования труда, владением навыками проведения анализа работ и анализа рабочих мест, оптимизации норм обслуживания и численности, способностью эффективно организовывать групповую работу на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды и умение применять их на практике (ПК-5);
- знание основ разработки и внедрения профессиональных, в том числе корпоративных, стандартов в области управления персоналом, умением составлять описания и распределять функции и функциональные обязанности сотрудников, а также функции подразделений разного уровня (карты компетенций, должностные инструкции, положения о подразделениях) (ПК-17);
- знание основ подготовки, организации и проведения исследований удовлетворенности персонала работой в организации и умением использовать их на практике (ПК-23);
- знание основ проведения аудита и контроллинга персонала и умением применять их на практике, владением важнейшими методами экономического и статистического анализа трудовых показателей, методами бюджетирования затрат на персонал (ПК-26);
- владение навыками анализа и диагностики состояния социальной

сферы организации, способностью целенаправленно и эффективно реализовывать современные технологии социальной работы с персоналом, участвовать в составлении и реализации планов (программ) социального развития с учетом фактического состояния социальной сферы, экономического состояния и общих целей развития организации (ПК-29);

– способность и готовность оказывать консультации по формированию слаженного, нацеленного на результат трудового коллектива (взаимоотношения, морально-психологический климат), умением применять инструменты прикладной социологии в формировании и воспитании трудового коллектива (ПК-31);

**Разделы дисциплины** Введение в дисциплину. Предмет и содержание дисциплины «Экономика и социология труда». Труд и социально-трудовые отношения. Занятость населения. Формирование и регулирование рынка труда. Экономические составляющие трудового процесса. Организация, нормирование труда. Производительность и эффективность труда. Организация оплаты труда. Социальные составляющие процесса труда. Уровень жизни и формирование доходов населения. Анализ и планирование трудовых показателей и социального развития. Аудит и контроллинг в социально-трудовой сфере. Организация и методы социологических исследований.


МИНОБРНАУКИ РОССИИ

Юго-Западный государственный университет

УТВЕРЖДАЮ

Декан факультета экономики и менеджмента

*(наименование ф-та полностью)*

 Харченко Е.В.

*(подпись, инициалы, фамилия)*

« 1 » 09 2016 г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Экономика и социология труда

*(наименование дисциплины)*

направление подготовки (специальность) 38.03.0 Управление персоналом

курс профиль «Управление персоналом организации»

*(шифр согласно ФГОС)*

*и наименование направления подготовки (специальности)*

*наименование профиля, специализации или магистерской программы)*

форма обучения очная

*(очная, очно-заочная, заочная)*

Курс – 20 16



Рабочая программа составлена в соответствии с Федеральным государственным образовательным стандартом высшего образования направления подготовки 38.03.03 – Управление персоналом и на основании учебного плана направления подготовки 38.03.03 – Управление персоналом, одобренного Ученым советом университета протокол № 7 «29» 02 2016 г.

Рабочая программа обсуждена и рекомендована к применению в образовательном процессе для обучения студентов по направлению подготовки 38.03.03 – Управление персоналом на заседании кафедры «Экономики, управления и политики» «30» 08 2016 г., протокол № 1

Зав. кафедрой \_\_\_\_\_ Железняков С.С.

Разработчик программы, к.т.н., доцент Томакова И.А. Томакова И.А.  
(ученая степень, ученое звание, Ф.И.О.)

Директор научной библиотеки Макаровская В.Г. Макаровская В.Г.

Рабочая программа пересмотрена, обсуждена и рекомендована к применению в образовательном процессе на основании учебного плана направления подготовки 38.03.03 – Управление персоналом, одобренного Ученым советом университета протокол № 11 «24» 06 2016 г., на заседании кафедры \_\_\_\_\_  
(наименование кафедры, дата, номер протокола)

Заведующий кафедрой \_\_\_\_\_

Рабочая программа пересмотрена, обсуждена и рекомендована к применению в образовательном процессе на основании учебного плана направления подготовки 38.03.03 – Управление персоналом, одобренного Ученым советом университета протокол № 5 «30» 01 2017 г., на заседании кафедры БУАиА Кремской г. 1 от 31.08.18  
(наименование кафедры, дата, номер протокола)


Заведующий кафедрой \_\_\_\_\_

Рабочая программа пересмотрена, обсуждена и рекомендована к применению в образовательном процессе на основании учебного плана направления подготовки 38.03.03 – Управление персоналом, одобренного Ученым советом университета протокол № 9 «26» 03 2018 г., на заседании кафедры БУАиА Кремской г. 1 от 31.08.18  
(наименование кафедры, дата, номер протокола)

Заведующий кафедрой \_\_\_\_\_

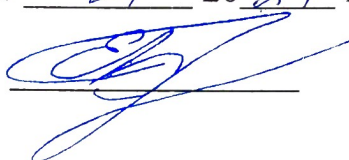
Рабочая программа пересмотрена, обсуждена и рекомендована к применению в образовательном процессе на основании учебного плана направления подготовки 38.03.03 Управление персоналом, одобренного Ученым советом университета протокол № 4 «19» 03 2019 г. на заседании кафедры ЭУиА «31» 08 20 20 г., протокол № 1.

Зав. кафедрой

  
Бессонова Е.А.

Рабочая программа пересмотрена, обсуждена и рекомендована к применению в образовательном процессе на основании учебного плана направления подготовки 38.03.03 Управление персоналом, одобренного Ученым советом университета протокол № 7 «25» 02 20 20 г. на заседании кафедры ЭУиА «02» 07 20 21 г., протокол № 29.

Зав. кафедрой

  
Бессонова Е.А.

Рабочая программа пересмотрена, обсуждена и рекомендована к применению в образовательном процессе на основании учебного плана направления подготовки 38.03.03 Управление персоналом, одобренного Ученым советом университета протокол №     «   »     20     г. на заседании кафедры     «   »     20     г., протокол №    .

Зав. кафедрой

\_\_\_\_\_

Рабочая программа пересмотрена, обсуждена и рекомендована к применению в образовательном процессе на основании учебного плана направления подготовки 38.03.03 Управление персоналом, одобренного Ученым советом университета протокол №     «   »     20     г. на заседании кафедры     «   »     20     г., протокол №    .

Зав. кафедрой

\_\_\_\_\_

# **1 Цель и задачи дисциплины. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы**

## **1.1 Цель дисциплины**

Целями освоения дисциплины “Экономика и социология труда ” являются: формирование у студента компетенций, необходимых для осуществления деятельности по управлению экономическими и социальными отношениями в организации; формирование знаний, умений и навыков владения основными инструментами регулирования социально-трудовых и экономических процессов в соответствие со стратегическими планами организации.

## **1.2 Задачи дисциплины**

- изучение сущности и механизмов экономических и социальных процессов в сфере труда в контексте жизнедеятельности человека и общества;
- изучение факторов и резервов эффективной занятости, формирования и рационального использования трудового потенциала, повышения эффективности и производительности труда;
- выявление взаимосвязей социально-трудовых отношений с экономическими отношениями и процессами, протекающими в национальной экономике рыночного типа, ориентированной на социальное развитие, а также взаимосвязей рынка труда с рынками сырья, капитала, фондовыми рынками.

## **1.3 Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы**

Обучающиеся должны **знать**:

- государственную систему управления трудовыми ресурсами;
- бизнес-процессы в сфере управления персоналом и роль в них линейных менеджеров и специалистов по управлению персоналом;
- основы оценки результатов деятельности персонала;
- основы оценки экономической и социальной эффективности проектов совершенствования системы и технологии управления персоналом;
- основы аудита и контроллинга персонала;

**уметь**:

- прогнозировать и планировать потребность организации в персонале в соответствие со стратегическими планами организации и определять эффективные пути ее удовлетворения;
- разрабатывать мероприятия по привлечению и отбору новых сотрудников и осуществлять программы их адаптации;
- разрабатывать и реализовывать мероприятия по совершенствованию организации труда персонала;
- использовать различные методы текущей деловой оценки (в том числе, аттестации) персонала);
- разрабатывать и реализовывать мероприятия по совершенствованию мотивации и стимулированию персонала;
- разрабатывать мероприятия по оптимизации режимов труда и отдыха с учетом требований психофизиологии, эргономики и эстетики труда для различных категорий персонала;
- оценивать риски, социальную и экономическую эффективность принимаемых решений в управлении персоналом;
- принимать участие в разработке программ осуществления организационных изменений в части вопросов управления персоналом и оценивать их эффективность;

- принимать участие в разработке инвестиционных проектов, направленных на совершенствование систем и технологий управления персоналом и проводить их оценку;

**владеть:**

- методами планирования численности и профессионального состава персонала в соответствии со стратегическими планами организации;

- современными технологиями управления персоналом организации (найма, отбора, приема и расстановки персонала; социализации, профориентации и трудовой адаптации персонала; организации персонала, высвобождения персонала);

- современными технологиями управления развитием персонала (управления социальным развитием; организацией обучения персонала; организацией текущей деловой оценки, в том числе, аттестации персонала; управления деловой карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала; управления кадровыми нововведениями);

- методами анализа экономической и социальной эффективности деятельности подразделений по управлению персоналом;

- методами оценки экономической и социальной эффективности проектов совершенствования системы и технологии управления персоналом.

У обучающихся формируются следующие **компетенции**:

– готовностью к кооперации с коллегами, к работе на общий результат, а также владением навыками организации и координации взаимодействия между людьми, контроля и оценки эффективности деятельности других (ОПК -7);

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

– знание основ разработки и внедрения профессиональных, в том числе корпоративных, стандартов в области управления персоналом, умением составлять описания и распределять функции и функциональные обязанности сотрудников, а также функции подразделений разного уровня (карты компетенций, должностные инструкции, положения о подразделениях) (ПК-17);

– знание основ подготовки, организации и проведения исследований удовлетворенности персонала работой в организации и умением использовать их на практике (ПК-23);

– знание основ проведения аудита и контроллинга персонала и умением применять их на практике, владением важнейшими методами экономического и статистического анализа трудовых показателей, методами бюджетирования затрат на персонал (ПК-26);

– владение навыками анализа и диагностики состояния социальной сферы организации, способностью целенаправленно и эффективно реализовывать современные технологии социальной работы с персоналом, участвовать в составлении и реализации планов (программ) социального развития с учетом фактического состояния социальной сферы, экономического состояния и общих целей развития организации (ПК-29);

– способность и готовность оказывать консультации по формированию слаженного, нацеленного на результат трудового коллектива (взаимоотношения, морально-психологический климат), умением применять инструменты прикладной социологии в формировании и воспитании трудового коллектива (ПК-31).

## **2 Указание места дисциплины в структуре образовательной программы**

«Экономика и социология труда» представляет дисциплину с индексом Б.1.Б.27, относится к базовой части дисциплин блока Б1 учебного плана. Изучается - 2 курс, 4 семестр.



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

Общая трудоемкость (объем) дисциплины составляет 3 зачетные единицы (з.е.), 108 академических часов.

Таблица 3.1. – Объем дисциплины

Виды учебной работы	Всего, часов
Общая трудоемкость дисциплины	108
Контактная работа обучающегося с преподавателем (по видам учебных занятий) (всего)	37,15
в том числе	
лекции	18
лабораторные работы	0
практические занятия	18
экзамен	0,15
зачет	0
курсовая работа (проект)	Не предусмотрено
расчетно-графическая (контрольная) работа	Не предусмотрено
Аудиторная работа (всего)	36
в том числе	
лекции	18
лабораторные занятия	0
практические занятия	18
Самостоятельная работа обучающихся (всего)	34,85
Контроль/экз. (подготовка к экзамену)	36

3

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

#### 4.1 Содержание дисциплины

Таблица 4.1.1 – Содержание дисциплины, структурированное по темам (разделам)

№ п/п	Раздел (тема) дисциплины	Содержание
1	2	3
1	Введение в дисциплину. Предмет и содержание дисциплины «Экономика и социология труда».	Объект, предмет и содержание дисциплины «Экономика и социология труда». Задачи дисциплины. Методология дисциплины.



2	Труд и социально-трудовые отношения.	Труд как социально-экономическая категория; характеристика трудовых концепций; трудовой потенциал общества, организации, человека; социально-трудовые отношения и их регулирование; характер и содержание труда; воспроизводство трудовых ресурсов; структура социально-трудовых отношений, факторы, их определяющие; качество трудовой жизни; формирование кадровой политики организации. Социальная организация. Регулирование социальных процессов в трудовых коллективах.
3	Занятость населения. Формирование и регулирование рынка труда.	Социально-экономическая сущность занятости населения; виды занятости; предпосылки и сущность безработицы. Рынок труда; механизм рынка труда; особенности российского рынка труда; государственное регулирование рынка труда.
4	Экономические составляющие трудового процесса. Организация, нормирование труда.	Экономическая сущность организации труда; разделение и кооперация труда; организация и аттестация рабочих мест; рационализация трудовых процессов. Изучение затрат рабочего времени; нормирование труда; виды норм; методы нормирования труда.
5	Производительность и эффективность труда. Организация оплаты труда.	Понятие производительности труда; методы повышения производительности и эффективности труда. Показатели, используемые для измерения производительности труда. Факторы повышения производительности труда в рыночной экономике. Организация и регулирование оплаты труда в Российской Федерации. Формы и системы заработной платы.
6	Социальные составляющие процесса труда. Уровень жизни и формирование доходов населения	Условия труда, охрана и безопасность труда; режим труда и отдыха. Уровень жизни, факторы, определяющие уровень жизни. Источники формирования и структура доходов населения. Дифференциация доходов различных социальных групп
7	Анализ и планирование трудовых показателей и социального развития	Взаимосвязь трудовых показателей. Функционально-стоимостной анализ трудовой деятельности; анализ и планирование трудовых показателей. Социальные основы трудовой деятельности; социология организации; основы трудового поведения личности; социальная политика организации, социальное развитие трудовых коллективов
8	Аудит и контроллинг в социально-трудовой сфере.	Направления, этапы и методы аудита в социально-трудовой сфере. Мониторинг в трудовой сфере. Условия труда, охрана и безопасность труда; режим труда и отдыха.
9	Организация и методы социологических исследований.	Социологические исследования в организации. Сущность и структура социологического исследования. Цель, задачи предмет и объект социологического исследования. Программа социологического исследования. Основные методы социологического исследования

Таблица 4.1.2 – Содержание дисциплины и ее методическое обеспечение

№	Раздел (тема) дисциплины	Виды деятельности			Учебно-методические материалы	Формы текущего контроля успеваемости (по неделям семестра))	Компетенции
		лек., час	№ лаб.	№ пр.			
1	2	3	4	5	6	7	8
1	Введение в дисциплину. Предмет и содержание дисциплины «Экономика и социология труда».	2		1	У-1 У-2 У-3 МУ-1,2	2 неделя С, Р, Т	ОПК-7 ПК-5 ПК-17
2	Труд и социально-трудовые отношения.	2		2,3	У-1 У-2 У-3 МУ-1,2	4 неделя С, Р	ОПК-7 ПК-17 ПК-29
3	Занятость населения. Формирование и регулирование рынка труда.	2		4	У-1 У-2 У-3 МУ-1,2	6 неделя С, Р, Т	ОПК-7 ПК-5 ПК-17
4	Экономические составляющие трудового процесса. Организация, нормирование труда.	2		6	У-1 У-2 У-3 МУ-1,2	8 неделя С, Р, Т	ОПК-7 ПК-5
5	Производительность и эффективность труда. Организация оплаты труда.	2		5	У-1 У-2 У-3 МУ-1,2	10 неделя С, Р, Т	ОПК-7 ПК-23
6	Социальные составляющие процесса труда. Уровень жизни и формирование доходов населения.	2		8	У-1 У-2 У-3 МУ-1,2	12 неделя С, Р, Т	ОПК-7 ПК-31
7	Анализ и планирование трудовых показателей и социального развития.	2		7	У-1 У-2 У-3 МУ-1,2	14 неделя С, КО	ОПК-7 ПК-29
8	Аудит и контроллинг в социально-трудовой	2			У-1 У-2 У-3	16 неделя С, КО	ОПК-7 ПК-26 ПК-31

С	сфере.				МУ-1,2		
- 9	Организация и методы социологических исследований.	2		9	У-1 У-2 У-3 МУ-1,2	18 неделя С, КО	ОПК-7 ПК-23 ПК-31

б

Собеседование, Р – реферат, Т - тест

## 4.2 Лабораторные и (или) практические занятия

### 4.2.1 Практические занятия

Таблица 4.2.1.1 – Практические занятия

№	Наименование практического занятия	Объем в часах
1	Модель человека. Качество жизни	2
2	Потребности человека	2
3	Потенциал человека	2
4	Предприятие и рынок труда	2
5	Основные понятия организации труда	2
6	Методы изучения затрат рабочего времени	2
7	Методы расчета численности персонала	2
8	Доходы населения в рыночной экономике	2
9	Социология профессии	2
	Итого	18

### 4.3. Самостоятельная работа студентов (СРС)

Выполняется в соответствии с рабочей программой дисциплины. Задания выдаются в ходе изучения дисциплины. Задачами работы являются: систематизация, закрепление и развитие знаний, полученных в ходе аудиторных занятий; стимулирование более глубокого и систематического изучения дисциплины в течение семестра; развитие умения самостоятельно работать с учебной и специальной литературой.

Таблица 4.3.1 – Самостоятельная работа студентов

№	Наименование раздела (темы) дисциплины	Срок выполнения	Время, затрачиваемое на выполнение СРС, час
1	Введение в дисциплину. Предмет и содержание дисциплины «Экономика и социология труда».	1-ая неделя	4
2	Труд и социально-трудовые отношения	3-я неделя	4
3	Занятость населения. Формирование и регулирование рынка труда.	5-ая неделя	4

4	Экономические составляющие трудового процесса. Организация, нормирование труда.	7-ая неделя	4
5	Производительность и эффективность труда. Организация оплаты труда.	9-ая неделя	4
6	Социальные составляющие процесса труда. Уровень жизни и формирование доходов населения.	11-ая неделя	4
7	Анализ и планирование трудовых показателей и социального развития.	13-ая неделя	4
8	Аудит и контроллинг в социально-трудовой сфере.	15-ая неделя	4
9	Организация и методы социологических исследований.	17-ая неделя	2,85
ИТОГО			34,85
Подготовка к экзамену			36

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

Студенты могут при самостоятельном изучении отдельных тем и вопросов дисциплин пользоваться учебно-наглядными пособиями, учебным оборудованием и методическими разработками кафедры в рабочее время, установленное Правилами внутреннего распорядка работников.

Учебно-методическое обеспечение для самостоятельной работы студентов, обучающихся по данной дисциплине, организуется:

*библиотекой университета:*

- библиотечный фонд укомплектован учебной, методической, научной, периодической, справочной и художественной литературой в соответствии с УП и данной РПД;

- имеется доступ к основным информационным образовательным ресурсам, информационной базе данных, в том числе библиографической, возможность выхода в Интернет;

*кафедрой:*

- путем обеспечения доступности всего необходимого учебно-методического и справочного материала;

- путем предоставления сведений о наличии учебно-методической литературы, современных программных средств;

- путем разработки:

- методических рекомендаций, пособий по организации самостоятельной работы студентов;
- тем рефератов;
- вопросов к экзамену;
- методических указаний к выполнению практических работ и т.д.

*типографией университета:*

- помощь авторам в подготовке и издании научной, учебной и методической литературы;

- удовлетворение потребности в тиражировании научной, учебной и методической литературы.

## 6 Образовательные технологии

В соответствии с требованиями ФГОС и Приказа Министерства образования и науки РФ от 5 апреля 2017 г. №301 реализация компетентного подхода по направлению подготовки 38.03.03 «Управление персоналом» предусматривает широкое использование в образовательном процессе активных и интерактивных форм проведения занятий в сочетании с внеаудиторной работой с целью формирования и развития профессиональных навыков студентов.



В рамках изучения дисциплины «Экономика и социология труда» предусмотрено проведение лекционных и практических занятий в интерактивной форме - разборов конкретных ситуаций.

Удельный вес занятий, проводимых в интерактивных формах, составляет 33,33 процента от аудиторных занятий согласно УП.

Таблица 6.1 – Интерактивные образовательные технологии, используемые при проведении аудиторных занятий

№	Наименование раздела (лекции, практического или лабораторного занятия)	Используемые интерактивные образовательные технологии	Объем, час
1	2	3	4
1	Труд и социально-трудовые отношения (лекция)	Разбор конкретных ситуаций	2
2	Производительность и эффективность труда. Организация оплаты труда (лекция)	Лекция-презентация с вопросами	2
3	Организация и методы социологических исследований (лекция).	Мастер-класс	2
4	Методы изучения затрат рабочего времени (практическое занятие)	Разбор конкретных ситуаций	2
5	Методы расчета численности персонала (практическое занятие)	Разбор конкретных ситуаций	2
6	Социология профессии (практическое занятие)	Разбор конкретных ситуаций	2
Итого:			12

## 7 Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине

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

Таблица 7.1.1 – Этапы формирования компетенции

Код и содержание компетенции	Этапы* формирования компетенций и дисциплины (модули), при изучении которых формируется данная компетенция		
	Начальный	Основной	Завершающий
1	2	3	4
ОПК -7 готовностью к кооперации с коллегами, к работе на общий результат, а также владением навыками организации и координации взаимодействия между людьми, контроля и оценки эффективности деятельности других	Планирование профессиональной карьеры Практика по получению первичных профессиональных умений и навыков	Экономика и социология труда Социология Психология Мотивация и стимулирование трудовой деятельности Конфликтология Практика по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности	Теория лидерства Психофизиология профессиональной деятельности Оценка и аттестация персонала Преддипломная практика Защита выпускной квалификационной работы, включая подготовку к процедуре защиты и процедуру защиты
ПК-5 знанием основ научной организации и нормирования труда, владением навыками проведения анализа работ и анализа рабочих мест, оптимизации норм обслуживания и численности, способностью эффективно организовывать групповую работу на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды и умение применять их на практике	Практика по получению первичных профессиональных умений и навыков	<b>Экономика и социология труда</b> Основы организации труда Организация производства Управление производством Логистика Управление запасами Практика по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности	Преддипломная практика Защита выпускной квалификационной работы, включая подготовку к процедуре защиты и процедуру защиты
ПК-17 знанием основ разработки и внедрения профессиональных, в том числе корпоративных, стандар-	Организационно-функциональное структурирование компаний Планирование	Экономика и социология труда Основы организации труда Управление качеством Квалиметрия Практика по по-	Преддипломная практика Защита выпускной квалификационной работы,

Код и содержание компетенции	Этапы* формирования компетенций и дисциплины (модули), при изучении которых формируется данная компетенция		
	Начальный	Основной	Завершающий
1	2	3	4
тов в области управления персоналом, умением составлять описания и распределять функции и функциональные обязанности сотрудников, а также функции подразделений разного уровня (карты компетенций, должностные инструкции, положения о подразделениях)	профессиональной карьеры	лучению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности	включая подготовку к процедуре защиты и процедуру защиты
ПК-23 знанием основ подготовки, организации и проведения исследований удовлетворенности персонала работой в организации и умением использовать их на практике	<i>Экономика и социология труда</i>	Маркетинг персонала Управление качеством Квалиметрия Практика по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности	Преддипломная практика Защита выпускной квалификационной работы, включая подготовку к процедуре защиты и процедуру защиты
ПК-26 знанием основ проведения аудита и контроллинга персонала и умением применять их на практике, владением важнейшими методами экономического и статистического анализа трудовых показателей, методами бюджетирования затрат на персонал	Статистика Экономико-математические методы управления персоналом	<i>Экономика и социология труда</i> Бухгалтерский учет, анализ и аудит Кадровое планирование и бюджетирование Организация производства Управление производством Практика по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности	Управленческий и кадровый учет Преддипломная практика Защита выпускной квалификационной работы, включая подготовку к процедуре защиты и процедуру защиты

Код и содержание компетенции	Этапы* формирования компетенций и дисциплины (модули), при изучении которых формируется данная компетенция		
	Начальный	Основной	Завершающий
1	2	3	4
ПК-29 владением навыками анализа и диагностики состояния социальной сферы организации, способностью целенаправленно и эффективно реализовывать современные технологии социальной работы с персоналом, участвовать в составлении и реализации планов (программ) социального развития с учетом фактического состояния социальной сферы, экономического состояния и общих целей развития организации	<i>Экономика и социология труда</i>	Основы кадровой политики Практика по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности	Инновационный менеджмент в управлении персоналом Стратегическое и операционное управление персоналом Стратегическое планирование Преддипломная практика Защита выпускной квалификационной работы, включая подготовку к процедуре защиты и процедуру защиты
ПК-31 способностью и готовностью оказывать консультации по формированию слаженного, нацеленного на результат трудового коллектива (взаимоотношения, морально-психологический климат), умением применять инструменты прикладной социологии в формировании и воспитании трудового коллектива	<i>Экономика и социология труда</i> Социология Организационное поведение Практика по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности		Теория лидерства Психология профессиональной деятельности Преддипломная практика Защита выпускной квалификационной работы, включая подготовку к процедуре защиты и процедуру защиты



## 7.2 Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания

Таблица 7.2.1 – Показатели и критерии определения уровня сформированности компетенций (частей компетенций)

№ п/п	Код компетенции/ этап	Показатели оценивая компетенций	Критерии и шкала оценивая компетенций		
			Пороговый уровень («удовлетворительно»)	Продвинутый уровень («хорошо»)	Высокий уровень («отлично»)
1	ОПК-7 /основной	<p>1. Доля освоенных обучающимся знаний, умений, навыков от общего объема ЗУН, установленных в п.1.ЗРПД</p> <p>2. Качество освоенных обучающимся знаний, умений, навыков</p> <p>3. Умение применять знания, умения, навыки в типовых и нестандартных ситуациях</p>	<p><i>Знать:</i> основы оценки экономической и социальной эффективности проектов совершенствования системы и технологии управления персоналом; - основы аудита и контроллинга персонала;</p> <p><i>Уметь:</i> принимать участие в разработке программ осуществления организационных изменений в части вопросов управления персоналом и оценивать их эффективность</p> <p><i>Владеть:</i> Начальными навыками анализа экономической и социальной эффективности деятельности подразделений по управлению персоналом</p>	<p><i>Знать:</i> основы оценки экономической и социальной эффективности проектов совершенствования системы и технологии управления персоналом; - основы аудита и контроллинга персонала;</p> <p><i>Уметь:</i> принимать участие в разработке программ осуществления организационных изменений в части вопросов управления персоналом и оценивать их эффективность</p> <p><i>Владеть:</i> Основными методами анализа экономической и социальной эффективности деятельности подразделений по управлению персоналом</p>	<p><i>Знать:</i> основы оценки экономической и социальной эффективности проектов совершенствования системы и технологии управления персоналом; - основы аудита и контроллинга персонала;</p> <p><i>Уметь:</i> принимать участие в разработке программ осуществления организационных изменений в части вопросов управления персоналом и оценивать их эффективность</p> <p><i>Владеть:</i> Методами анализа экономической и социальной эффективности деятельности подразделений по управлению персоналом</p>
2	ПК-5 /основной	<p>1. Доля освоенных обучающимся знаний, умений, навыков от общего объема ЗУН, установленных в</p>	<p><i>Знать:</i> - Отдельные виды норм труда и показатели результативности трудовой деятельности персонала; - Отдельные методы норми-</p>	<p><i>Знать:</i> - Основные виды норм труда и показатели результативности трудовой деятельности персонала; - Основные методы норми-</p>	<p><i>Знать:</i> - Классификацию норм труда, показатели результативности трудовой деятельности персонала и факторы, их определяющие; - Комплекс методов нормирования</p>

№ п/п	Код компетенции/ этап	Показатели оценивая компетенций	Критерии и шкала оценивая компетенций		
			Пороговый уровень («удовлетворительно»)	Продвинутый уровень («хорошо»)	Высокий уровень («отлично»)
		<p><i>п.1.ЗРПД</i>  <i>2.Качество освоенных обучающимся знаний, умений, навыков</i>  <i>3.Умение применять знания, умения, навыки в типовых и нестандартных ситуациях</i></p>	<p>рования труда и оценки затрат рабочего времени.  <i>Уметь:</i>  Проводить оценку отдельных показателей выполнения норм труда, использования рабочего времени и результативности трудовой деятельности персонала.  <i>Владеть:</i>  Начальными навыками анализа и оценки показателей результатов трудовой деятельности персонала, использования рабочего времени и выполнения норм труда.</p>	<p>рования труда и оценки затрат рабочего времени.  <i>Уметь:</i>  Проводить оценку основных показателей и выявлять факторы выполнения норм труда, использования рабочего времени и результативности трудовой деятельности персонала.  <i>Владеть:</i>  Основными навыками анализа и оценки показателей результатов трудовой деятельности персонала, использования рабочего времени и выполнения норм труда с учетом факторов, на них влияющих.</p>	<p>труда и оценки затрат рабочего времени.  <i>Уметь:</i>  Проводить оценку и определять резервы улучшения показателей выполнения норм труда, использования рабочего времени и результативности трудовой деятельности персонала.  <i>Владеть:</i>  Устойчивыми навыками оценки, анализа и определения резервов улучшения показателей результатов трудовой деятельности персонала, использования рабочего времени и выполнения норм труда.</p>
3	ПК-17 /основной	<p><i>1.Доля освоенных обучающимся знаний, умений, навыков от общего объема ЗУН, установленных в п.1.ЗРПД</i>  <i>2.Качество освоенных обучающимся знаний, умений, навыков</i>  <i>3.Умение применять знания, уме-</i></p>	<p><i>Знать:</i>  Общие сведения о формировании и развитии трудового коллектива.  <i>Уметь:</i>  Подбирать инструментарий и объяснять результаты прикладного социологического исследования в социально-трудовой сфере.  Составлять описания функций и функциональных обязанностей сотрудников</p>	<p><i>Знать:</i>  Основные характеристики процессов формирования и развития трудового коллектива.  <i>Уметь:</i>  Подбирать и обосновать выбор инструментария, объяснять и анализировать результаты прикладного социологического исследования в социально-трудовой сфере.  Составлять описания и рас-</p>	<p><i>Знать:</i>  Полную характеристику процессов формирования, развития и стабилизации трудового коллектива.  <i>Уметь:</i>  Разрабатывать инструментарий, объяснять, анализировать и интерпретировать результаты прикладного социологического исследования в социально-трудовой сфере.  Составлять описания и распределять функции и функциональные обязанности сотрудников, а также</p>

№ п/п	Код компетенции/ этап	Показатели оценивая компетенций	Критерии и шкала оценивая компетенций		
			Пороговый уровень («удовлетворительно»)	Продвинутый уровень («хорошо»)	Высокий уровень («отлично»)
		<i>ния, навыки в типовых и нестандартных ситуациях</i>	<i>Владеть:</i> Начальными навыками применения инструментов и результатов прикладной социологии для формирования и развития трудового коллектива.	пределять функции и функциональные обязанности сотрудников <i>Владеть:</i> Основными навыками применения инструментов и результатов прикладной социологии для формирования и развития трудового коллектива.	функции подразделений разного уровня <i>Владеть:</i> Устойчивыми навыками применения инструментов и результатов прикладной социологии для формирования и развития трудового коллектива.
4	ПК-23 /начальный	<i>1.Доля освоенных обучающимся знаний, умений, навыков от общего объема ЗУН, установленных в п.1.ЗРПД 2.Качество освоенных обучающимся знаний, умений, навыков 3.Умение применять знания, умения, навыки в типовых и нестандартных ситуациях</i>	<i>Знать:</i> Содержание отдельных методик сбора и анализа данных в социологическом исследовании <i>Уметь:</i> определять проблему исследования с учётом целей своей организации <i>Владеть:</i> способностью разрабатывать план социологического исследования с учётом целей и задач своей организации	<i>Знать:</i> Содержание основных методик сбора и анализа данных в социологическом исследовании <i>Уметь:</i> определять проблему исследования, осуществлять постановку его задач с учётом целей своей организации <i>Владеть:</i> способностью разрабатывать план социологического исследования, осуществлять выбор подходящих типов, методов и процедуры с учётом целей и задач своей организации	<i>Знать:</i> Содержание методик сбора и анализа данных в социологическом исследовании <i>Уметь:</i> определять проблему исследования, осуществлять постановку его задач и выбор методов исследования с учётом целей своей организации <i>Владеть:</i> способностью разрабатывать план социологического исследования, осуществлять выбор подходящих типов, методов и процедуры; проводить исследование с учётом целей и задач своей организации
5	ПК-26 /основной	<i>1.Доля освоенных обучающимся знаний, умений, навы-</i>	<i>Знать:</i> - Общие сведения о проведении аудита в социально-	<i>Знать:</i> - Содержание и этапы аудита в социально-трудовой сфере;	<i>Знать:</i> - Содержание, этапы и стратегии аудита в социально-трудовой сфе-

№ п/п	Код компетенции/ этап	Показатели оценивая компетенций	Критерии и шкала оценивая компетенций		
			Пороговый уровень («удовлетворительно»)	Продвинутый уровень («хорошо»)	Высокий уровень («отлично»)
		<p>ков от общего объема ЗУН, установленных в п.1.ЗРПД</p> <p>2.Качество освоенных обучающимся знаний, умений, навыков</p> <p>3.Умение применять знания, умения, навыки в типовых и нестандартных ситуациях</p>	<p>трудовой сфере;</p> <p>- Отдельные источники методической, нормативно-правовой и отчетно-статистической информации, необходимой для проведения аудита в социально-трудовой сфере.</p> <p><i>Уметь:</i> Использовать отдельные источники методической, нормативно-правовой и отчетно-статистической информации, необходимой для организации, проведения и оценки эффективности аудита в социально-трудовой сфере.</p> <p><i>Владеть:</i> Начальными навыками работы с методической, нормативно-правовой и отчетно-статистической информацией, необходимой для организации, проведения и оценки эффективности аудита в социально-трудовой сфере.</p>	<p>- Основные источники методической, нормативно-правовой и отчетно-статистической информации, необходимой для проведения аудита в социально-трудовой сфере.</p> <p><i>Уметь:</i> Использовать основные источники методической, нормативно-правовой и отчетно-статистической информации, необходимой для организации, проведения и оценки эффективности аудита в социально-трудовой сфере.</p> <p><i>Владеть:</i> Базовыми навыками работы с методической, нормативно-правовой и отчетно-статистической информацией, необходимой для организации, проведения и оценки эффективности аудита в социально-трудовой сфере.</p>	<p>ре;</p> <p>- Полный перечень источников методической, нормативно-правовой, отчетно-статистической и научно-деловой информации, необходимой для проведения аудита в социально-трудовой сфере.</p> <p><i>Уметь:</i> Использовать источники методической, нормативно-правовой, отчетно-статистической и научно-деловой информации, необходимой для организации, проведения и оценки эффективности аудита в социально-трудовой сфере, в полном объеме.</p> <p><i>Владеть:</i> Устойчивыми навыками работы с методической, нормативно-правовой, отчетно-статистической и научно-деловой информацией, необходимой для организации, проведения и оценки эффективности аудита в социально-трудовой сфере.</p>
6	ПК-29 /начальный	<p>1.Доля освоенных обучающимся знаний, умений, навыков от общего объема ЗУН, установленных в</p>	<p><i>Знать:</i> Отдельные элементы и виды трудовой организации и трудового поведения личности.</p> <p><i>Уметь:</i> Идентифицировать трудовую</p>	<p><i>Знать:</i> Основные элементы и виды трудовой организации и трудового поведения.</p> <p><i>Уметь:</i> Классифицировать и анали-</p>	<p><i>Знать:</i> Структуру и типологию трудовой организации и трудового поведения.</p> <p><i>Уметь:</i> Классифицировать, анализировать</p>



№ п/п	Код компетенции/ этап	Показатели оценивая компетенций	Критерии и шкала оценивая компетенций		
			Пороговый уровень («удовлетворительно»)	Продвинутый уровень («хорошо»)	Высокий уровень («отлично»)
		<p><i>п.1.ЗРПД</i>  <i>2.Качество освоенных обучающимся знаний, умений, навыков</i>  <i>3.Умение применять знания, умения, навыки в типовых и нестандартных ситуациях</i></p>	<p>организацию и трудовое поведение.  <i>Владеть:</i>  Начальными навыками анализа и оценки трудовой организации и трудового поведения.</p>	<p>зировать трудовую организацию и трудовое поведение.  <i>Владеть:</i>  Базовыми навыками анализа и оценки трудовой организации и трудового поведения.</p>	<p>и оценивать трудовую организацию и трудовое поведение.  <i>Владеть:</i>  Устойчивыми навыками анализа и оценки трудовой организации и трудового поведения.</p>
7	ПК-31 /начальный, основной	<p><i>1.Доля освоенных обучающимся знаний, умений, навыков от общего объема ЗУН, установленных в п.1.ЗРПД</i>  <i>2.Качество освоенных обучающимся знаний, умений, навыков</i>  <i>3.Умение применять знания, умения, навыки в типовых и нестандартных ситуациях</i></p>	<p><i>Знать:</i>  - Отдельные закономерности и принципы социологии труда;  - Понятие трудового поведения.  <i>Уметь:</i>  - Применять знание понятийно-категориального аппарата и инструментов экономики и социологии труда для идентификации существующих трудовых отношений, процессов, организаций;  - Организовывать работу малой студенческой группы для выполнения определенного этапа порученного задания / исследования.  <i>Владеть:</i></p>	<p><i>Знать:</i>  - Основные закономерности и принципы организации труда, трудовых процессов и социально-трудовых отношений;  - Понятие и виды трудового поведения.  <i>Уметь:</i>  - Применять знание понятийно-категориального аппарата и инструментов экономики и социологии труда и основного нормативно-правового обеспечения для идентификации и анализа существующих трудовых отношений, процессов, организаций;  - Организовывать работу малой студенческой группы для</p>	<p><i>Знать:</i>  - Сущность, закономерности и принципы организации труда, трудовых процессов и социально-трудовых отношений, особенности их развития;  - Понятие, виды и структуру трудового поведения.  <i>Уметь:</i>  - Применять знание понятийно-категориального аппарата и инструментов экономики и социологии труда и нормативно-правового обеспечения для идентификации, анализа и регулирования трудовых отношений, процессов, организаций;  - Организовывать работу малой студенческой группы для выполнения инициативного задания / исследования.</p>

№ п/п	Код компетенции/ этап	Показатели оценивая компетенций	Критерии и шкала оценивая компетенций		
			Пороговый уровень («удовлетворительно»)	Продвинутый уровень («хорошо»)	Высокий уровень («отлично»)
			<p>- Навыками работы с основными рекомендованными источниками учебно-методической, нормативно-правовой и отчетно-статистической информации, необходимой для идентификации существующих трудовых отношений, процессов, организаций и трудового поведения персонала;</p> <p>- Начальными навыками организации самостоятельной учебной деятельности малой студенческой группы.</p>	<p>выполнения порученного задания / исследования.</p> <p><i>Владеть:</i></p> <p>- Навыками работы с основными и дополнительными рекомендованными источниками учебно-методической, нормативно-правовой и отчетно-статистической информации, необходимой для идентификации и анализа существующих трудовых отношений, процессов, организаций и трудового поведения персонала;</p> <p>- Основными навыками организации самостоятельной учебной деятельности малой студенческой группы.</p>	<p><i>Владеть:</i></p> <p>- Навыками самостоятельной работы с источниками учебно-методической, нормативно-правовой и отчетно-статистической информации, необходимой для идентификации, анализа и регулирования трудовых отношений, процессов, организаций и трудового поведения персонала;</p> <p>- Устойчивыми навыками организации самостоятельной творческой учебной деятельности малой студенческой группы.</p>

**7.3 Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы**

Таблица 7.3.1 – Паспорт комплекта оценочных средств для текущего контроля

№ п/п	Раздел (тема) дисциплины	Код контролируемой компетенции (или её части)	Технология формирования	Оценочные средства		Описание шкал оценивания
				наименование	№№ заданий	
1	Введение в дисциплину. Предмет и содержание дисциплины «Экономика и социология труда».	ОПК-7 ПК-5,17	Лекция Практическое занятие Самостоятельная работа	Собеседование	Вопросы к теме 1	Согласно табл.7.2.1
				Тест	№1	
				Рефераты	№1-3	
2	Труд и социально-трудовые отношения	ОПК-7 ПК-17,29	Лекция Практическое занятие Самостоятельная работа	Собеседование	Вопросы к теме 2	Согласно табл.7.2.1
				Рефераты	№4-6	
3	Занятость населения. Формирование и регулирование рынка труда.	ОПК-7 ПК-5,17	Лекция Практическое занятие Самостоятельная работа	Собеседование	Вопросы к теме 3	Согласно табл.7.2.1
				Тест	№2	
				Рефераты	№7-14	
4	Экономические составляющие трудового процесса. Организация, нормирование труда.	ОПК-7 ПК-5	Лекция Практическое занятие Самостоятельная работа	Собеседование	Вопросы к теме 4	Согласно табл.7.2.1
				Тест	№3	
				Рефераты	№20-24	
5	Производительность и эффективность труда. Организация оплаты труда.	ОПК-7 ПК-23	Лекция Практическое занятие Самостоятельная работа	Собеседование	Вопросы к теме 5	Согласно табл.7.2.1
				Тест	№4	
				Рефераты	№18,25, 26,29-33	
6	Социальные составляющие процесса труда. Уровень жизни и формирование доходов населения	ОПК-7 ПК-31	Лекция Практическое занятие Самостоятельная работа	Собеседование	Вопросы к теме 6	Согласно табл.7.2.1
				Тест	№5	
				Рефераты	№27-28	
7	Анализ и планирование трудо-	ОПК-7 ПК-29	Лекция Практическое заня-	Собеседование	Вопросы к теме 7	С Согласно

	вых показателей и социального развития		тие Самостоятельная работа	Рефераты	№15,17, 19	табл.7.2.1
8	Аудит и контроллинг в социально-трудовой сфере.	ОПК-7 ПК-26,31	Лекция Самостоятельная работа	Собеседование Рефераты	Вопросы к теме 8 №34-36	Согласно табл.7.2.1
9	Организация и методы социологических исследований.	ОПК-7 ПК-23,31	Лекция Практическое занятие Самостоятельная работа	Собеседование Рефераты	Вопросы к теме 9 №37-40	Согласно табл.7.2.1

**Примеры типовых контрольных заданий для текущего контроля**

**КОНТРОЛЬНЫЕ ТЕСТЫ**

**Тест №1**

1. Труд – это...

- a) целесообразная, формально материальная (прямо-фиксируемый — физический труд) и нематериальная (косвенно-фиксируемый — умственный труд), орудийная деятельность человека, направленная на удовлетворение потребностей индивида и общества;
- b) процесс (процессы) активного взаимодействия субъекта с объектом, во время которого субъект удовлетворяет какие-либо свои потребности, достигает цели;
- c) денежные средства или материальные ценности, полученные государством, физическим или юридическим лицом в результате какой-либо деятельности.

2. Как называется процесс обособления различных видов трудовой деятельности?

- a) разделение труда;
- b) организация труда;
- c) кооперация труда;
- d) рационализация труда;
- e) нормирование труда.

3. Воспроизводство населения — это:

- a) постоянное возобновление поколений через процессы рождаемости и смертности;
- b) распределение населения по различным возрастным группам;
- c) увеличение населения за определенный период;
- d) изменение количественных и качественных характеристик населения.

4. В физиологическом плане труд представляет собой процесс расходования:

- a) физической и нервно-психической энергии человека;
- b) физической энергии человека;
- c) нервно-психической и умственной энергии человека.

5. Современная экономика труда не рассматривает трудовую деятельность в следующем аспекте:

- a) социально-психологическом;
- b) физиологическом;
- c) социально-экономическом.

6. *Обобщающим показателем становления и развития человека в трудовой деятельности является*
- а) трудовой потенциал;
  - б) информационный потенциал;
  - в) производственный потенциал;
  - г) технологический потенциал.
7. *Что исследует социология труда?*
- а) социальные аспекты производства;
  - б) влияние трудовых процессов на человека;
  - в) взаимоотношение людей и социальных групп в производственных коллективах;
  - г) психологические характеристики;
  - д) физиологию труда.
8. *Половозрастная структура населения - это:*
- а) распределение населения по полу и возрасту;
  - б) изменение численности и состава населения вследствие рождаемости и смертности;
  - в) изменение численности и состава населения вследствие брачности и разведенности;
  - г) распределение населения по этническим и социально-экономическим группам.
9. *Основным элементом общественной организации труда является:*
- а) разделение и кооперация труда;
  - б) формы распределения общественного продукта;
  - в) формы и методы привлечения людей к труду;
  - г) воспроизводство рабочей силы.

#### ТЕМЫ 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.

### ВОПРОСЫ ДЛЯ СОБЕСЕДОВАНИЯ

Раздел (тема) дисциплины Введение в дисциплину. Предмет и содержание дисциплины «Экономика и социология труда»

1. Что изучает экономика и социология труда?
2. Каковы связи экономики и социологии труда с другими экономическими, техническими и гуманитарными дисциплинами?
3. Раскройте объект и предмет изучения дисциплины «Экономика и социология труда».
4. Какие методы исследования использует экономика и социология труда?

Полностью оценочные средства представлены в учебно-методическом комплексе дисциплины.

### *Типовые задания для промежуточной аттестации*

*Промежуточная аттестация* по дисциплине проводится в форме экзамена. Экзамен проводится в форме тестирования (бланкового и/или компьютерного).

Для тестирования используются контрольно-измерительные материалы (КИМ) – задания в тестовой форме, составляющие банк тестовых заданий (БТЗ) по дисциплине, утвержденный в установленном в университете порядке.

Проверяемыми на промежуточной аттестации элементами содержания являются темы дисциплины, указанные в разделе 3 настоящей программы. Все темы дисциплины отражены в КИМ в равных долях (%). БТЗ включает в себя не менее 100 заданий и постоянно пополняется.

Для проверки *знаний* используются вопросы и задания в различных формах:

- закрытой (с выбором одного или нескольких правильных ответов),
- открытой (необходимо вписать правильный ответ),
- на установление правильной последовательности,
- на установление соответствия.

Умения, навыки и компетенции проверяются с помощью задач (ситуационных, производственных или кейсового характера) и различного вида конструкторов. Все задачи являются многоходовыми. Некоторые задачи, проверяющие уровень сформированности компетенций, являются многовариантными. Часть умений, навыков и компетенций прямо не отражена в формулировках задач, но они могут быть проявлены обучающимися при их решении.

В каждый вариант КИМ включаются задания по каждому проверяемому элементу содержания во всех перечисленных выше формах и разного уровня сложности. Такой формат КИМ позволяет объективно определить качество освоения обучающимися основных элементов содержания дисциплины и уровень сформированности компетенций.

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

Процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций, регулируются следующими нормативными актами университета:

- Положение П 02.016–2018 «О балльно-рейтинговой системе оценивания результатов обучения по дисциплинам (модулям) и практикам при освоении обучающимися образовательных программ»;

- методические указания, используемые в образовательном процессе, указанные в списке литературы.

Для *текущего контроля* по дисциплине, в рамках действующей в университете балльно-рейтинговой системы, применяется следующий порядок начисления баллов.

Таблица 7.4.1 – Порядок начисления баллов в рамках БРС

Форма контроля	Минимальный балл		Максимальный балл	
	балл	примечание	балл	примечание
Практическое занятие №1 Модель человека. Качество жизни	1	В ходе занятий продемонстрировано удовлетворительное знание материала по изученным темам.	2	В ходе занятий продемонстрировано глубокое знание материала по изученным темам.
Практическое занятие №2 Потребности человека	1	Для выполнения практических заданий менее 50%	2	Полностью выполнены практические задания
Практическое занятие №3 Потенциал человека	1	Для выполнения практических заданий менее 50%	2	Полностью выполнены практические задания
Практическое занятие №4 Предприятие и рынок труда	1	В ходе занятий продемонстрировано удовлетворительное знание материала по изученным темам.	2	В ходе занятий продемонстрировано глубокое знание материала по изученным темам.
Практическое занятие №5 Основные понятия организации труда	1	Для выполнения практических заданий менее 50%	2	Полностью выполнены практические задания



Форма контроля	Минимальный балл		Максимальный балл	
	балл	примечание	балл	примечание
Практическое занятие №6 Методы изучения затрат рабочего времени	1	В ходе занятий продемонстрировано удовлетворительное знание материала по изученным темам.	2	В ходе занятий продемонстрировано глубокое знание материала по изученным темам.
Практическое занятие №7 Методы расчета численности персонала	1	В ходе занятий продемонстрировано удовлетворительное знание материала по изученным темам.	2	В ходе занятий продемонстрировано глубокое знание материала по изученным темам.
Практическое занятие №8 Доходы населения в рыночной экономике	1	Задание выполнено, но имеются недочеты и неточности формулировок.	2	Задание выполнено в полном объеме, структура и содержание соответствуют заданию
Практическое занятие №9 Социология профессии	1	Задание выполнено, но имеются недочеты и неточности формулировок.	2	Задание выполнено в полном объеме, структура и содержание соответствуют заданию
СРС (реферат)	8	Тема не раскрыта полностью, не даны ответы на вопросы.	16	Выполнено индивидуальное задание в полном объеме, даны ответы на поставленные вопросы
Тест №1	1	Даны правильные ответы на 50% вопросов	2	Даны правильные ответы на 100% вопросов
Тест №2	1	Даны правильные ответы на 50% вопросов	2	Даны правильные ответы на 100% вопросов
Тест №3	1	Даны правильные ответы на 50% вопросов	2	Даны правильные ответы на 100% вопросов
Тест №4	2	Даны правильные ответы на 50% вопросов	4	Даны правильные ответы на 100% вопросов
Тест №5	2	Даны правильные ответы на 50% вопросов	4	Даны правильные ответы на 100% вопросов
Итого	24		48	
Посещаемость	0		16	
Экзамен	0		36	
Итого	24		100	

Для промежуточной аттестации, проводимой в форме тестирования, используется следующая методика оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности. В каждом варианте КИМ - 16 заданий (15 вопросов и одна задача).

Каждый верный ответ оценивается следующим образом:

- задание в закрытой форме – 2 балла,
- задание в открытой форме – 2 балла,
- задание на установление правильной последовательности – 2 балла,
- задание на установление соответствия – 2 балла,
- решение задачи – 6 баллов.

Максимальное количество баллов за тестирование - 36 баллов.

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

### 8.1 Основная учебная литература

1. Мазин, А. Л. Экономика труда [Электронный ресурс] / А. Л. Мазин. - 3-е изд., перераб. и доп. - Москва: Юнити-Дана, 2012. - 619 с. // Режим доступа – <http://biblioclub.ru>.
2. Управление персоналом [Текст]: учебник / под ред. И. Б. Дураковой. - М. : ИНФРА-М, 2012. - 570 с.
3. Тощенко, Ж. Т. Социология труда [Электронный ресурс] / Ж. Т. Тощенко. - Москва: Юнити-Дана, 2012. - 424 с. // Режим доступа – <http://biblioclub.ru>.

### 8.2 Дополнительная учебная литература

1. Сарабский, А. А. Экономика труда [Электронный ресурс] / А. А. Сарабский. - Екатеринбург: Уральский государственный аграрный университет, 2013. - 157 с. // Режим доступа – <http://biblioclub.ru>.
2. Управление персоналом организации. Практикум [Текст]: учебное пособие / Министерство образования и науки Российской Федерации, Государственный университет управления; под ред. А. Я. Кибанова. - Изд. 2-е, перераб. и доп. - М.: ИНФРА-М, 2012. - 365 с.
3. Аксенова, Е. А. Управление персоналом [Электронный ресурс] / Е. А. Аксенова, Т. Базаров [и др.]. - 2-е изд., перераб. и доп. - Москва : Юнити-Дана, 2012. - 568 с. // Режим доступа – <http://biblioclub.ru>.
4. Яковенко, Е. Г. Экономика труда [Электронный ресурс] / Е. Г. Яковенко, Н. Христюлова, В. Мостова. - Москва: Юнити-Дана, 2012. - 320 с. // Режим доступа – <http://biblioclub.ru>.
5. Тарасов, А. П. Рынок труда и занятость населения. [Электронный ресурс] / А. П. Тарасов. - Москва : Лаборатория книги, 2012. - 92 с. // Режим доступа – <http://biblioclub.ru>.
6. Складская, В. А. Экономика труда [Электронный ресурс] / В. А. Складская. - Москва: Дашков и Ко, 2014. - 304 с. // Режим доступа – <http://biblioclub.ru>.

### 8.3 Перечень методических указаний

1. Экономика и социология труда [Электронный ресурс]: методические рекомендации по изучению дисциплины / Юго-Зап. гос. ун-т; сост.: И.А. Томакова. – Курск: ЮЗГУ, 2016. – 38 с.
2. Экономика и социология труда [Электронный ресурс]: методические указания для самостоятельной работы студентов / Юго-Зап. гос. ун-т ; сост. И. А. Томакова. - Курск : ЮЗГУ, 2017. - 29 с.

### 8.4 Другие учебно-методические материалы

Периодические издания по маркетингу и экономическим наукам в библиотеке университета:

- Вопросы статистики
- Вопросы экономики
- Налоги и налогообложение.
- Общественные науки и современность
- Российский экономический журнал
- Социологические исследования
- Справочник кадровика
- Экономист
- Эксперт

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

### Электронно-библиотечные системы

№	Наименование ресурса	Режим доступа	Доступ
1	ЭБС «Университетская библиотека онлайн»	<a href="http://www.biblioclub.ru">http://www.biblioclub.ru</a>	Доступ с компьютеров сети ЮЗГУ без пароля. Авторизация в ЭБС на территории вуза позволяет пользоваться системой на домашнем компьютере.

### Информационные системы

№	Наименование ресурса	Режим доступа	Доступ
1	Президентская библиотека (ФГБУ «Президентская библиотека имени Б.Н.Ельцина»)	<a href="http://www.prlib.ru">http://www.prlib.ru</a>	полный доступ в электронном читальном зале периодических изданий
2	Национальная электронная библиотека (НЭБ)	<a href="http://нэб.рф/">http://нэб.рф/</a>	доступ к ресурсам НЭБ, защищенным авторским правом, открыт в электронных читальных залах научной библиотеки, а также доступ возможен с любого компьютера, имеющего выход в Интернет, с обязательной регистрацией на портале.
3	Электронная библиотека диссертаций и авторефератов	<a href="http://dvs.rsl.ru/">http://dvs.rsl.ru/</a>	доступ с компьютеров электронного читального зала периодических изданий.
4	Университетская информационная система «Россия»	<a href="http://uisrussia.msu.ru">http://uisrussia.msu.ru</a>	доступ к полным текстам только с компьютеров электронного читального зала периодических изданий.
5	Архив важных публикаций Polpred.com Обзор СМИ	<a href="http://polpred.com">http://polpred.com</a>	со всех компьютеров вуза, подключенных к Интернет.
6	Справочно-правовая система КонсультантПлюс	<a href="http://www.consultant.ru/">http://www.consultant.ru/</a>	электронный читальный зал периодических изданий.

<http://www.betec.ru/secure/index.php?id=4&sid=05&tid=14> Информационно-методические материалы по построению систем управления, примеры бизнес-моделей и процессов предприятий.

[www.eurofound.eu.int](http://www.eurofound.eu.int) – официальный сайт «Европейской ассоциации по улучшению условий жизни и труда»

<http://grebennikon.ru/cat-195-1-2.html> электронная библиотека журналов Издательского дома «Гребенников»

<http://pro-personal.ru/journal/458/> Журнал Справочник по управлению персоналом

<http://pro-personal.ru/> Информационный портал для специалистов по кадрам и управлению персоналом

<http://www.rostrud.info/pravo/postanovlenia/> Федеральная служба по труду и занятости. Официальный сайт.

## 10 Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

Основными видами аудиторной работы студентов являются лекции и семинарские занятия.

В ходе **лекций** преподаватель излагает и разъясняет основные, наиболее сложные понятия темы, а также связанные с ней теоретические и практические проблемы, дает рекомендации на се-

минарское занятие и указания на самостоятельную работу.

**Практические занятия** завершают изучение наиболее важных тем дисциплины. Они служат для закрепления изученного материала, развития умений и навыков подготовки докладов, сообщений, приобретения опыта устных публичных выступлений, ведения дискуссии, аргументации и защиты выдвигаемых положений, а также для контроля преподавателем степени подготовленности студентов по изучаемой дисциплине.

Семинар предполагает свободный обмен мнениями по избранной тематике. Он начинается со вступительного слова преподавателя, формулирующего цель занятия и характеризующего его основную проблематику. Затем, как правило, заслушиваются сообщения студентов. Обсуждение сообщения совмещается с рассмотрением намеченных вопросов. Сообщения, предполагающие анализ публикаций по отдельным вопросам семинара, заслушиваются обычно в середине занятия. Поощряется выдвижение и обсуждение альтернативных мнений. В заключительном слове преподаватель подводит итоги обсуждения и объявляет оценки выступавшим студентам. В целях контроля подготовленности студентов и привития им навыков краткого письменного изложения своих мыслей преподаватель в ходе семинарских занятий может осуществлять текущий контроль знаний в виде тестовых заданий.

При подготовке к семинару студенты имеют возможность воспользоваться консультациями преподавателя. Кроме указанных тем студенты вправе, по согласованию с преподавателем, избирать и другие интересующие их темы.

Качество учебной работы студентов преподаватель оценивает в конце семинара, выставляя в рабочий журнал баллы. Студент имеет право ознакомиться с ними.

## **11 Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине, включая перечень программного обеспечения и информационных справочных систем (при необходимости)**

Libreoffice операционная система Windows

Антивирус Касперского (или ESETNOD)

База данных Территориального органа Федеральной службы государственной статистики по Курской области (договор б/н/2 от 30.06.2014 г.).

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

Используемый при изучении дисциплины аудиторный фонд включает в себя:

- учебные аудитории для проведения занятий лекционного типа;
- учебные аудитории для проведения занятий семинарского типа, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации;
- компьютерные классы и помещения для самостоятельной работы студентов (читальный зал научной библиотеки ЮЗГУ), оснащенные компьютерной техникой с возможностью подключения к сети «Интернет» и доступа в электронную информационно-образовательную среду университета.

Для проведения занятий используются демонстрационное оборудование и учебно-наглядные пособия, обеспечивающие тематические иллюстрации, соответствующие содержанию РПД, раздаточный материал.

Используются технические средства обучения - Мультимедиа центр (проектор inFocusIN24 с ноутбуком ASUSX50VL и экран на треноге DraperDiplomat 60x60).

**13 Лист дополнений и изменений, внесенных в рабочую программу дисциплины**

Номер изменения	Номера страниц				Всего страниц	Дата	Основание для изменения и подпись лица, проводившего изменения
	измененных	замененных	аннулированных	новых			
1		9			1	30.08.2017 г.	Приказ Министерства образования и науки РФ от 5 апреля 2017 г. №301 Томакова И.А.
2		7,25			2	30.08.2017 г.	Протокол заседания кафедры ЭУиП №1 от 30.08.2017 г Томакова И.А.
3		23			1	31.08.2018 г.	Заседание кафедры БУАиА №1 от 31.08.2018 г. Томакова И.А.

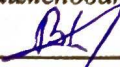
МИНОБРНАУКИ РОССИИ

Юго-Западный государственный университет

УТВЕРЖДАЮ

Декан факультета экономики и менеджмента

*(наименование ф-та полностью)*



Харченко Е.В.

*(подпись, инициалы, фамилия)*

« 1 » 09 2016 г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Экономика и социология труда

*(наименование дисциплины)*

направление подготовки (специальность) 38.03.03

*(шифр согласно ФГОС)*

Управление персоналом

*и наименование направления подготовки (специальности)*

Управление персоналом организации

*наименование профиля, специализации или магистерской программы)*

форма обучения заочная

*(очная, очно-заочная, заочная)*

Курск – 2016



Рабочая программа составлена в соответствии с Федеральным государственным образовательным стандартом высшего образования направления подготовки 38.03.03 –Управление персоналом и на основании учебного плана направления подготовки 38.03.03 –Управление персоналом, одобренного Ученым советом университета протокол № 7 «19» 02 2016 г.

Рабочая программа обсуждена и рекомендована к применению в образовательном процессе для обучения студентов по направлению подготовки 38.03.03 –Управление персоналом на заседании кафедры «Экономики, управления и политики» «30» 08 2016 г., протокол № 1

Зав. кафедрой \_\_\_\_\_ Железняков С.С.

Разработчик программы, к.т.н., доцент Томакова Томакова И.А.  
(ученая степень, ученое звание, Ф.И.О.)

Директор научной библиотеки Макаровская Макаровская В.Г.

Рабочая программа пересмотрена, обсуждена и рекомендована к применению в образовательном процессе на основании учебного плана направления подготовки 38.03.03 –Управление персоналом, одобренного Ученым советом университета протокол № 11 «24» 06 2016 г., на заседании кафедры БИА  
(наименование кафедры, дата, номер протокола)

Заведующий кафедрой \_\_\_\_\_

Рабочая программа пересмотрена, обсуждена и рекомендована к применению в образовательном процессе на основании учебного плана направления подготовки 38.03.03 –Управление персоналом, одобренного Ученым советом университета протокол № 5 «30» 01 2017 г., на заседании кафедры БИА протокол № 1 от 31.08.18  
(наименование кафедры, дата, номер протокола)

Заведующий кафедрой \_\_\_\_\_ Бессонова Е.А.

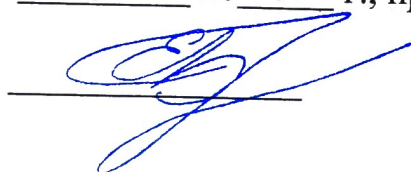
Рабочая программа пересмотрена, обсуждена и рекомендована к применению в образовательном процессе на основании учебного плана направления подготовки 38.03.03 –Управление персоналом, одобренного Ученым советом университета протокол № 9 «26» 03 2018 г., на заседании кафедры БИА протокол № 1 от 31.08.18  
(наименование кафедры, дата, номер протокола)

Заведующий кафедрой \_\_\_\_\_ Бессонова Е.А.



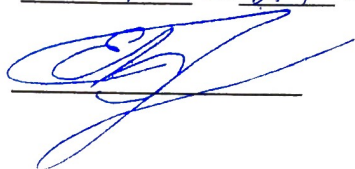
Рабочая программа пересмотрена, обсуждена и рекомендована к применению в образовательном процессе на основании учебного плана направления подготовки 38.03.03 Управление персоналом, одобренного Ученым советом университета протокол № 4 «29» 03 2019 г. на заседании кафедры ЭУиА «31» 08 2020 г., протокол № 1.

Зав. кафедрой

  
Бессалова Е.А.

Рабочая программа пересмотрена, обсуждена и рекомендована к применению в образовательном процессе на основании учебного плана направления подготовки 38.03.03 Управление персоналом, одобренного Ученым советом университета протокол № 7 «25» 02 2020 г. на заседании кафедры ЭУиА «02» 07 2021 г., протокол № 21.

Зав. кафедрой

  
Федотова Е.А.

Рабочая программа пересмотрена, обсуждена и рекомендована к применению в образовательном процессе на основании учебного плана направления подготовки 38.03.03 Управление персоналом, одобренного Ученым советом университета протокол №     «   »     20     г. на заседании кафедры     «   »     20     г., протокол №    .

Зав. кафедрой

\_\_\_\_\_

Рабочая программа пересмотрена, обсуждена и рекомендована к применению в образовательном процессе на основании учебного плана направления подготовки 38.03.03 Управление персоналом, одобренного Ученым советом университета протокол №     «   »     20     г. на заседании кафедры     «   »     20     г., протокол №    .

Зав. кафедрой

\_\_\_\_\_

# **1 Цель и задачи дисциплины. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы**

## **1.1 Цель дисциплины**

Целями освоения дисциплины “Экономика и социология труда” являются: формирование у студента компетенций, необходимых для осуществления деятельности по управлению экономическими и социальными отношениями в организации; формирование знаний, умений и навыков владения основными инструментами регулирования социально-трудовых и экономических процессов в соответствии со стратегическими планами организации.

## **1.2 Задачи дисциплины**

- изучение сущности и механизмов экономических и социальных процессов в сфере труда в контексте жизнедеятельности человека и общества;
- изучение факторов и резервов эффективной занятости, формирования и рационального использования трудового потенциала, повышения эффективности и производительности труда;
- выявление взаимосвязей социально-трудовых отношений с экономическими отношениями и процессами, протекающими в национальной экономике рыночного типа, ориентированной на социальное развитие, а также взаимосвязей рынка труда с рынками сырья, капитала, фондовыми рынками.

## **1.3 Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы**

Обучающиеся должны **знать**:

- государственную систему управления трудовыми ресурсами;
- бизнес-процессы в сфере управления персоналом и роль в них линейных менеджеров и специалистов по управлению персоналом;
- основы оценки результатов деятельности персонала;
- основы оценки экономической и социальной эффективности проектов совершенствования системы и технологии управления персоналом;
- основы аудита и контроллинга персонала;

**уметь**:

- прогнозировать и планировать потребность организации в персонале в соответствие со стратегическими планами организации и определять эффективные пути ее удовлетворения;
- разрабатывать мероприятия по привлечению и отбору новых сотрудников и осуществлять программы их адаптации;
- разрабатывать и реализовывать мероприятия по совершенствованию организации труда персонала;
- использовать различные методы текущей деловой оценки (в том числе, аттестации) персонала);
- разрабатывать и реализовывать мероприятия по совершенствованию мотивации и стимулированию персонала;
- разрабатывать мероприятия по оптимизации режимов труда и отдыха с учетом требований психофизиологии, эргономики и эстетики труда для различных категорий персонала;
- оценивать риски, социальную и экономическую эффективность принимаемых решений в управлении персоналом;
- принимать участие в разработке программ осуществления организационных изменений в части вопросов управления персоналом и оценивать их эффективность;

- принимать участие в разработке инвестиционных проектов, направленных на совершенствование систем и технологий управления персоналом и проводить их оценку;

**владеть:**

- методами планирования численности и профессионального состава персонала в соответствии со стратегическими планами организации;
- современными технологиями управления персоналом организации (найма, отбора, приема и расстановки персонала; социализации, профориентации и трудовой адаптации персонала; организации персонала, высвобождения персонала);
- современными технологиями управления развитием персонала (управления социальным развитием; организацией обучения персонала; организацией текущей деловой оценки, в том числе, аттестации персонала; управления деловой карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала; управления кадровыми нововведениями);
- методами анализа экономической и социальной эффективности деятельности подразделений по управлению персоналом;
- методами оценки экономической и социальной эффективности проектов совершенствования системы и технологии управления персоналом.

У обучающихся формируются следующие **компетенции**:

- готовностью к кооперации с коллегами, к работе на общий результат, а также владением навыками организации и координации взаимодействия между людьми, контроля и оценки эффективности деятельности других (ОПК -7);
- знание основ научной организации и нормирования труда, владением навыками проведения анализа работ и анализа рабочих мест, оптимизации норм обслуживания и численности, способностью эффективно организовывать групповую работу на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды и умение применять их на практике (ПК-5);
- знание основ разработки и внедрения профессиональных, в том числе корпоративных, стандартов в области управления персоналом, умением составлять описания и распределять функции и функциональные обязанности сотрудников, а также функции подразделений разного уровня (карты компетенций, должностные инструкции, положения о подразделениях) (ПК-17);
- знание основ подготовки, организации и проведения исследований удовлетворенности персонала работой в организации и умением использовать их на практике (ПК-23);
- знание основ проведения аудита и контроллинга персонала и умением применять их на практике, владением важнейшими методами экономического и статистического анализа трудовых показателей, методами бюджетирования затрат на персонал (ПК-26);
- владение навыками анализа и диагностики состояния социальной сферы организации, способностью целенаправленно и эффективно реализовывать современные технологии социальной работы с персоналом, участвовать в составлении и реализации планов (программ) социального развития с учетом фактического состояния социальной сферы, экономического состояния и общих целей развития организации (ПК-29);
- способность и готовность оказывать консультации по формированию слаженного, нацеленного на результат трудового коллектива (взаимоотношения, морально-психологический климат), умением применять инструменты прикладной социологии в формировании и воспитании трудового коллектива (ПК-31).

## **2 Указание места дисциплины в структуре образовательной программы**

«Экономика и социология труда» представляет дисциплину с индексом Б.1.Б.27, относится к базовой части дисциплин блока Б1 учебного плана. Изучается - 2 курс.

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

Общая трудоемкость (объем) дисциплины составляет 3 зачетные единицы (з.е.), 108 академических часов.

Таблица 3.1. – Объем дисциплины

Виды учебной работы	Всего, часов
Общая трудоемкость дисциплины	108
Контактная работа обучающегося с преподавателем (по видам учебных занятий) (всего)	10,12
в том числе	
лекции	4
лабораторные работы	0
практические занятия	6
экзамен	0,12
зачет	0
курсовая работа (проект)	Не предусмотрено
расчетно-графическая (контрольная) работа	Не предусмотрено
Аудиторная работа (всего)	10
в том числе	
лекции	4
лабораторные занятия	0
практические занятия	6
Самостоятельная работа обучающихся (всего)	88,88
Контроль/экз. (подготовка к экзамену)	9

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

#### 4.1 Содержание дисциплины

Таблица 4.1.1 – Содержание дисциплины, структурированное по темам (разделам)

№ п/п	Раздел (тема) дисциплины	Содержание
1	2	3
1	Введение в дисциплину. Предмет и содержание дисциплины «Экономика и социология труда».	Объект, предмет и содержание дисциплины «Экономика и социология труда». Задачи дисциплины. Методология дисциплины.

2	Труд и социально-трудовые отношения.	Труд как социально-экономическая категория; характеристика трудовых концепций; трудовой потенциал общества, организации, человека; социально-трудовые отношения и их регулирование; характер и содержание труда; воспроизводство трудовых ресурсов; структура социально-трудовых отношений, факторы, их определяющие; качество трудовой жизни; формирование кадровой политики организации. Социальная организация. Регулирование социальных процессов в трудовых коллективах.
3	Занятость населения. Формирование и регулирование рынка труда.	Социально-экономическая сущность занятости населения; виды занятости; предпосылки и сущность безработицы. Рынок труда; механизм рынка труда; особенности российского рынка труда; государственное регулирование рынка труда.
4	Экономические составляющие трудового процесса. Организация, нормирование труда.	Экономическая сущность организации труда; разделение и кооперация труда; организация и аттестация рабочих мест; рационализация трудовых процессов. Изучение затрат рабочего времени; нормирование труда; виды норм; методы нормирования труда.
5	Производительность и эффективность труда. Организация оплаты труда.	Понятие производительности труда; методы повышения производительности и эффективности труда. Показатели, используемые для измерения производительности труда. Факторы повышения производительности труда в рыночной экономике. Организация и регулирование оплаты труда в Российской Федерации. Формы и системы заработной платы.
6	Социальные составляющие процесса труда. Уровень жизни и формирование доходов населения	Условия труда, охрана и безопасность труда; режим труда и отдыха. Уровень жизни, факторы, определяющие уровень жизни. Источники формирования и структура доходов населения. Дифференциация доходов различных социальных групп
7	Анализ и планирование трудовых показателей и социального развития	Взаимосвязь трудовых показателей. Функционально-стоимостной анализ трудовой деятельности; анализ и планирование трудовых показателей. Социальные основы трудовой деятельности; социология организации; основы трудового поведения личности; социальная политика организации, социальное развитие трудовых коллективов
8	Аудит и контроллинг в социально-трудовой сфере.	Направления, этапы и методы аудита в социально-трудовой сфере. Мониторинг в трудовой сфере. Условия труда, охрана и безопасность труда; режим труда и отдыха.
9	Организация и методы социологических исследований.	Социологические исследования в организации. Сущность и структура социологического исследования. Цель, задачи предмет и объект социологического исследования. Программа социологического исследования. Основные методы социологического исследования

Таблица 4.1.2 – Содержание дисциплины и ее методическое обеспечение

№	Раздел (тема) дисциплины	Виды деятельности			Учебно-методические материалы	Формы текущего контроля успеваемости (по неделям семестра))	Компетенции
		лек., час	№ лаб.	№ пр.			
1	2	3	4	5	6	7	8
1	Введение в дисциплину. Предмет и содержание дисциплины «Экономика и социология труда».	1			У-1 У-2 У-3 МУ-1,2	С, Р, Т	ОПК-7 ПК-5 ПК-17
2	Труд и социально-трудовые отношения.	1			У-1 У-2 У-3 МУ-1,2	С, Р	ОПК-7 ПК-17 ПК-29
3	Занятость населения. Формирование и регулирование рынка труда.			2	У-1 У-2 У-3 МУ-1,2	С, Р, Т	ОПК-7 ПК-5 ПК-17
4	Экономические составляющие трудового процесса. Организация, нормирование труда.			1	У-1 У-2 У-3 МУ-1,2	С, Р, Т	ОПК-7 ПК-5
5	Производительность и эффективность труда. Организация оплаты труда.			3	У-1 У-2 У-3 МУ-1,2	С, Р, Т	ОПК-7 ПК-23
6	Социальные составляющие процесса труда. Уровень жизни и формирование доходов населения.			4	У-1 У-2 У-3 МУ-1,2	С, Р, Т	ОПК-7 ПК-31
7	Анализ и планирование трудовых показателей и социального развития.	1		5	У-1 У-2 У-3 МУ-1,2	С, Р	ОПК-7 ПК-29
8	Аудит и контроллинг в социально-трудовой сфере.	1			У-1 У-2 У-3 МУ-1,2	С, Р	ОПК-7 ПК-26 ПК-31

9	Организация и методы социологических исследований.			6	У-1 У- 2 У-3 МУ-1,2	С, Р	ОПК-7 ПК-23 ПК-31
---	--	--	--	---	------------------------------	------	-------------------------

С- собеседование, Р – реферат, Т - тест

## 4.2 Лабораторные и (или) практические занятия

### 4.2.1 Практические занятия

Таблица 4.2.1.1 – Практические занятия

№	Наименование практического занятия	Объем в часах
1	Модель человека. Качество жизни	1
2	Предприятие и рынок труда	1
3	Основные понятия организации труда	1
4	Методы изучения затрат рабочего времени	1
5	Методы расчета численности персонала	1
6	Доходы населения в рыночной экономике	1
	Итого	6

### 4.3. Самостоятельная работа студентов (СРС)

Выполняется в соответствии с рабочей программой дисциплины. Задания выдаются в ходе изучения дисциплины. Задачами работы являются: систематизация, закрепление и развитие знаний, полученных в ходе аудиторных занятий; стимулирование более глубокого и систематического изучения дисциплины в течение семестра; развитие умения самостоятельно работать с учебной и специальной литературой.

Таблица 4.3.1 – Самостоятельная работа студентов

№	Наименование раздела (темы) дисциплины	Срок выполнения	Время, затрачиваемое на выполнение СРС, час
1	Введение в дисциплину. Предмет и содержание дисциплины «Экономика и социология труда».	1-ая неделя	9
2	Труд и социально-трудовые отношения	3-я неделя	9
3	Занятость населения. Формирование и регулирование рынка труда.	5-ая неделя	9
4	Экономические составляющие трудового процесса. Организация, нормирование труда.	7-ая неделя	9
5	Производительность и эффективность труда. Организация оплаты труда.	9-ая неделя	9
6	Социальные составляющие процесса труда. Уровень жизни и формирование доходов населения.	11-ая неделя	9
7	Анализ и планирование трудовых показателей и социального развития.	13-ая неделя	9



8	Аудит и контроллинг в социально-трудовой сфере.	15-я неделя	9
9	Организация и методы социологических исследований.	17-я неделя	16,88
ИТОГО			88,88
Подготовка к экзамену			9

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

Студенты могут при самостоятельном изучении отдельных тем и вопросов дисциплин пользоваться учебно-наглядными пособиями, учебным оборудованием и методическими разработками кафедры в рабочее время, установленное Правилами внутреннего распорядка работников.

Учебно-методическое обеспечение для самостоятельной работы студентов, обучающихся по данной дисциплине, организуется:

*библиотекой университета:*

- библиотечный фонд укомплектован учебной, методической, научной, периодической, справочной и художественной литературой в соответствии с УП и данной РПД;

- имеется доступ к основным информационным образовательным ресурсам, информационной базе данных, в том числе библиографической, возможность выхода в Интернет;

*кафедрой:*

- путем обеспечения доступности всего необходимого учебно-методического и справочного материала;

- путем предоставления сведений о наличии учебно-методической литературы, современных программных средств;

- путем разработки:

- методических рекомендаций, пособий по организации самостоятельной работы студентов;
- тем рефератов;
- вопросов к экзамену;
- методических указаний к выполнению практических работ и т.д.

*типографией университета:*

– помощь авторам в подготовке и издании научной, учебной и методической литературы;

–удовлетворение потребности в тиражировании научной, учебной и методической литературы.

## 6 Образовательные технологии

В соответствии с требованиями ФГОС и Приказа Министерства образования и науки РФ от 5 апреля 2017г. №301 реализация компетентностного подхода по направлению подготовки 38.03.03 «Управление персоналом» предусматривает широкое использование в образовательном процессе активных и интерактивных форм проведения занятий в сочетании с внеаудиторной работой с целью формирования и развития профессиональных навыков студентов.

В рамках изучения дисциплины «Экономика и социология труда» занятий в интерактивной форме учебным планом не предусмотрено.

## 7 Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине

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

Таблица 7.1.1 – Этапы формирования компетенции

Код и содержание компетенции	Этапы* формирования компетенций и дисциплины (модули), при изучении которых формируется данная компетенция		
	Начальный	Основной	Завершающий
1	2	3	4
ОПК -7 готовностью к кооперации с коллегами, к работе на общий результат, а также владением навыками организации и координации взаимодействия между людьми, контроля и оценки эффективности деятельности других	Планирование профессиональной карьеры Практика по получению первичных профессиональных умений и навыков	Экономика и социология труда Социология Психология Мотивация и стимулирование трудовой деятельности Конфликтология Практика по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности	Теория лидерства Психофизиология профессиональной деятельности Оценка и аттестация персонала Преддипломная практика Защита выпускной квалификационной работы, включая подготовку к процедуре защиты и процедуру защиты
ПК-5 знанием основ научной организации и нормирования труда, владением навыками проведения анализа работ и анализа рабочих мест, оптимизации норм обслуживания и численности, способностью эффективно организовывать групповую работу на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды и умение применять их на практике	Практика по получению первичных профессиональных умений и навыков	<b>Экономика и социология труда</b> Основы организации труда Организация производства Управление производством Логистика Управление запасами Практика по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности	Преддипломная практика Защита выпускной квалификационной работы, включая подготовку к процедуре защиты и процедуру защиты
ПК-17 знанием основ разработки и внедрения профессиональных, в том числе корпоративных, стандар-	Организационно-функциональное структурирование компаний Планирование	Экономика и социология труда Основы организации труда Управление качеством Квалиметрия Практика по по-	Преддипломная практика Защита выпускной квалификационной работы,

Код и содержание компетенции	Этапы* формирования компетенций и дисциплины (модули), при изучении которых формируется данная компетенция		
	Начальный	Основной	Завершающий
1	2	3	4
тов в области управления персоналом, умением составлять описания и распределять функции и функциональные обязанности сотрудников, а также функции подразделений разного уровня (карты компетенций, должностные инструкции, положения о подразделениях)	профессиональной карьеры	лучению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности	включая подготовку к процедуре защиты и процедуру защиты
ПК-23 знанием основ подготовки, организации и проведения исследований удовлетворенности персонала работой в организации и умением использовать их на практике	<i>Экономика и социология труда</i>	Маркетинг персонала Управление качеством Квалиметрия Практика по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности	Преддипломная практика Защита выпускной квалификационной работы, включая подготовку к процедуре защиты и процедуру защиты
ПК-26 знанием основ проведения аудита и контроллинга персонала и умением применять их на практике, владением важнейшими методами экономического и статистического анализа трудовых показателей, методами бюджетирования затрат на персонал	Статистика Экономико-математические методы управления персоналом	<i>Экономика и социология труда</i> Бухгалтерский учет, анализ и аудит Кадровое планирование и бюджетирование Организация производства Управление производством Практика по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности	Управленческий и кадровый учет Преддипломная практика Защита выпускной квалификационной работы, включая подготовку к процедуре защиты и процедуру защиты

Код и содержание компетенции	Этапы* формирования компетенций и дисциплины (модули), при изучении которых формируется данная компетенция		
	Начальный	Основной	Завершающий
1	2	3	4
ПК-29 владением навыками анализа и диагностики состояния социальной сферы организации, способностью целенаправленно и эффективно реализовывать современные технологии социальной работы с персоналом, участвовать в составлении и реализации планов (программ) социального развития с учетом фактического состояния социальной сферы, экономического состояния и общих целей развития организации	<i>Экономика и социология труда</i>	Основы кадровой политики Практика по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности	Инновационный менеджмент в управлении персоналом Стратегическое и операционное управление персоналом Стратегическое планирование Преддипломная практика Защита выпускной квалификационной работы, включая подготовку к процедуре защиты и процедуру защиты
ПК-31 способностью и готовностью оказывать консультации по формированию слаженного, нацеленного на результат трудового коллектива (взаимоотношения, морально-психологический климат), умением применять инструменты прикладной социологии в формировании и воспитании трудового коллектива	<i>Экономика и социология труда</i> Социология Организационное поведение Практика по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности		Теория лидерства Психология профессиональной деятельности Преддипломная практика Защита выпускной квалификационной работы, включая подготовку к процедуре защиты и процедуру защиты

## 7.2 Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания

Таблица 7.2.1 – Показатели и критерии определения уровня сформированности компетенций (частей компетенций)

№ п/п	Код компетенции/ этап	Показатели оцениваемой компетенций	Критерии и шкала оценивая компетенций		
			Пороговый уровень («удовлетворительно»)	Продвинутый уровень («хорошо»)	Высокий уровень («отлично»)
1	ОПК-7 /основной	<p>1.Доля освоенных обучающимся знаний, умений, навыков от общего объема ЗУН, установленных в п.1.ЗРПД</p> <p>2.Качество освоенных обучающимся знаний, умений, навыков</p> <p>3.Умение применять знания, умения, навыки в типовых и нестандартных ситуациях</p>	<p><i>Знать:</i> основы оценки экономической и социальной эффективности проектов совершенствования системы и технологии управления персоналом; - основы аудита и контроллинга персонала;</p> <p><i>Уметь:</i> принимать участие в разработке программ осуществления организационных изменений в части вопросов управления персоналом и оценивать их эффективность</p> <p><i>Владеть:</i> Начальными навыками анализа экономической и социальной эффективности деятельности подразделений по управлению персоналом</p>	<p><i>Знать:</i> основы оценки экономической и социальной эффективности проектов совершенствования системы и технологии управления персоналом; - основы аудита и контроллинга персонала;</p> <p><i>Уметь:</i> принимать участие в разработке программ осуществления организационных изменений в части вопросов управления персоналом и оценивать их эффективность</p> <p><i>Владеть:</i> Основными методами анализа экономической и социальной эффективности деятельности подразделений по управлению персоналом</p>	<p><i>Знать:</i> основы оценки экономической и социальной эффективности проектов совершенствования системы и технологии управления персоналом; - основы аудита и контроллинга персонала;</p> <p><i>Уметь:</i> принимать участие в разработке программ осуществления организационных изменений в части вопросов управления персоналом и оценивать их эффективность</p> <p><i>Владеть:</i> Методами анализа экономической и социальной эффективности деятельности подразделений по управлению персоналом</p>
2	ПК-5 /основной	<p>1.Доля освоенных обучающимся знаний, умений, навыков от общего объема ЗУН, установленных в</p>	<p><i>Знать:</i> - Отдельные виды норм труда и показатели результативности трудовой деятельности персонала; - Отдельные методы норми-</p>	<p><i>Знать:</i> - Основные виды норм труда и показатели результативности трудовой деятельности персонала; - Основные методы норми-</p>	<p><i>Знать:</i> - Классификацию норм труда, показатели результативности трудовой деятельности персонала и факторы, их определяющие; - Комплекс методов нормирования</p>

№ п/п	Код компетенции/ этап	Показатели оценивая компетенций	Критерии и шкала оценивая компетенций		
			Пороговый уровень («удовлетворительно»)	Продвинутый уровень («хорошо»)	Высокий уровень («отлично»)
		<p><i>п.1.ЗРПД</i>  <i>2.Качество освоенных обучающимся знаний, умений, навыков</i>  <i>3.Умение применять знания, умения, навыки в типовых и нестандартных ситуациях</i></p>	<p>рования труда и оценки затрат рабочего времени.  <i>Уметь:</i>  Проводить оценку отдельных показателей выполнения норм труда, использования рабочего времени и результативности трудовой деятельности персонала.  <i>Владеть:</i>  Начальными навыками анализа и оценки показателей результатов трудовой деятельности персонала, использования рабочего времени и выполнения норм труда.</p>	<p>рования труда и оценки затрат рабочего времени.  <i>Уметь:</i>  Проводить оценку основных показателей и выявлять факторы выполнения норм труда, использования рабочего времени и результативности трудовой деятельности персонала.  <i>Владеть:</i>  Основными навыками анализа и оценки показателей результатов трудовой деятельности персонала, использования рабочего времени и выполнения норм труда с учетом факторов, на них влияющих.</p>	<p>труда и оценки затрат рабочего времени.  <i>Уметь:</i>  Проводить оценку и определять резервы улучшения показателей выполнения норм труда, использования рабочего времени и результативности трудовой деятельности персонала.  <i>Владеть:</i>  Устойчивыми навыками оценки, анализа и определения резервов улучшения показателей результатов трудовой деятельности персонала, использования рабочего времени и выполнения норм труда.</p>
3	ПК-17 /основной	<p><i>1.Доля освоенных обучающимся знаний, умений, навыков от общего объема ЗУН, установленных в п.1.ЗРПД</i>  <i>2.Качество освоенных обучающимся знаний, умений, навыков</i>  <i>3.Умение применять знания, уме-</i></p>	<p><i>Знать:</i>  Общие сведения о формировании и развитии трудового коллектива.  <i>Уметь:</i>  Подбирать инструментарий и объяснять результаты прикладного социологического исследования в социально-трудовой сфере.  Составлять описания функций и функциональных обязанностей сотрудников</p>	<p><i>Знать:</i>  Основные характеристики процессов формирования и развития трудового коллектива.  <i>Уметь:</i>  Подбирать и обосновать выбор инструментария, объяснять и анализировать результаты прикладного социологического исследования в социально-трудовой сфере.  Составлять описания и рас-</p>	<p><i>Знать:</i>  Полную характеристику процессов формирования, развития и стабилизации трудового коллектива.  <i>Уметь:</i>  Разрабатывать инструментарий, объяснять, анализировать и интерпретировать результаты прикладного социологического исследования в социально-трудовой сфере.  Составлять описания и распределять функции и функциональные обязанности сотрудников, а также</p>

№ п/п	Код компетенции/ этап	Показатели оценивая компетенций	Критерии и шкала оценивая компетенций		
			Пороговый уровень («удовлетворительно»)	Продвинутый уровень («хорошо»)	Высокий уровень («отлично»)
		<i>ния, навыки в типовых и нестандартных ситуациях</i>	<i>Владеть:</i> Начальными навыками применения инструментов и результатов прикладной социологии для формирования и развития трудового коллектива.	пределять функции и функциональные обязанности сотрудников <i>Владеть:</i> Основными навыками применения инструментов и результатов прикладной социологии для формирования и развития трудового коллектива.	функции подразделений разного уровня <i>Владеть:</i> Устойчивыми навыками применения инструментов и результатов прикладной социологии для формирования и развития трудового коллектива.
4	ПК-23 /начальный	<i>1.Доля освоенных обучающимся знаний, умений, навыков от общего объема ЗУН, установленных в п.1.ЗРПД 2.Качество освоенных обучающимся знаний, умений, навыков 3.Умение применять знания, умения, навыки в типовых и нестандартных ситуациях</i>	<i>Знать:</i> Содержание отдельных методик сбора и анализа данных в социологическом исследовании <i>Уметь:</i> определять проблему исследования с учётом целей своей организации <i>Владеть:</i> способностью разрабатывать план социологического исследования с учётом целей и задач своей организации	<i>Знать:</i> Содержание основных методик сбора и анализа данных в социологическом исследовании <i>Уметь:</i> определять проблему исследования, осуществлять постановку его задач с учётом целей своей организации <i>Владеть:</i> способностью разрабатывать план социологического исследования, осуществлять выбор подходящих типов, методов и процедуры с учётом целей и задач своей организации	<i>Знать:</i> Содержание методик сбора и анализа данных в социологическом исследовании <i>Уметь:</i> определять проблему исследования, осуществлять постановку его задач и выбор методов исследования с учётом целей своей организации <i>Владеть:</i> способностью разрабатывать план социологического исследования, осуществлять выбор подходящих типов, методов и процедуры; проводить исследование с учётом целей и задач своей организации
5	ПК-26 /основной	<i>1.Доля освоенных обучающимся знаний, умений, навы-</i>	<i>Знать:</i> - Общие сведения о проведении аудита в социально-	<i>Знать:</i> - Содержание и этапы аудита в социально-трудовой сфере;	<i>Знать:</i> - Содержание, этапы и стратегии аудита в социально-трудовой сфе-

№ п/п	Код компетенции/ этап	Показатели оценивая компетенций	Критерии и шкала оценивая компетенций		
			Пороговый уровень («удовлетворительно»)	Продвинутый уровень («хорошо»)	Высокий уровень («отлично»)
		<p>ков от общего объема ЗУН, установленных в п.1.ЗРПД</p> <p>2.Качество освоенных обучающимся знаний, умений, навыков</p> <p>3.Умение применять знания, умения, навыки в типовых и нестандартных ситуациях</p>	<p>трудовой сфере;</p> <p>- Отдельные источники методической, нормативно-правовой и отчетно-статистической информации, необходимой для проведения аудита в социально-трудовой сфере.</p> <p><i>Уметь:</i> Использовать отдельные источники методической, нормативно-правовой и отчетно-статистической информации, необходимой для организации, проведения и оценки эффективности аудита в социально-трудовой сфере.</p> <p><i>Владеть:</i> Начальными навыками работы с методической, нормативно-правовой и отчетно-статистической информацией, необходимой для организации, проведения и оценки эффективности аудита в социально-трудовой сфере.</p>	<p>- Основные источники методической, нормативно-правовой и отчетно-статистической информации, необходимой для проведения аудита в социально-трудовой сфере.</p> <p><i>Уметь:</i> Использовать основные источники методической, нормативно-правовой и отчетно-статистической информации, необходимой для организации, проведения и оценки эффективности аудита в социально-трудовой сфере.</p> <p><i>Владеть:</i> Базовыми навыками работы с методической, нормативно-правовой и отчетно-статистической информацией, необходимой для организации, проведения и оценки эффективности аудита в социально-трудовой сфере.</p>	<p>ре;</p> <p>- Полный перечень источников методической, нормативно-правовой, отчетно-статистической и научно-деловой информации, необходимой для проведения аудита в социально-трудовой сфере.</p> <p><i>Уметь:</i> Использовать источники методической, нормативно-правовой, отчетно-статистической и научно-деловой информации, необходимой для организации, проведения и оценки эффективности аудита в социально-трудовой сфере, в полном объеме.</p> <p><i>Владеть:</i> Устойчивыми навыками работы с методической, нормативно-правовой, отчетно-статистической и научно-деловой информацией, необходимой для организации, проведения и оценки эффективности аудита в социально-трудовой сфере.</p>
6	ПК-29 /начальный	<p>1.Доля освоенных обучающимся знаний, умений, навыков от общего объема ЗУН, установленных в</p>	<p><i>Знать:</i> Отдельные элементы и виды трудовой организации и трудового поведения личности.</p> <p><i>Уметь:</i> Идентифицировать трудовую</p>	<p><i>Знать:</i> Основные элементы и виды трудовой организации и трудового поведения.</p> <p><i>Уметь:</i> Классифицировать и анали-</p>	<p><i>Знать:</i> Структуру и типологию трудовой организации и трудового поведения.</p> <p><i>Уметь:</i> Классифицировать, анализировать</p>



№ п/п	Код компетенции/ этап	Показатели оценивая компетенций	Критерии и шкала оценивая компетенций		
			Пороговый уровень («удовлетворительно»)	Продвинутый уровень («хорошо»)	Высокий уровень («отлично»)
		<p><i>п.1.ЗРПД</i>  <i>2.Качество освоенных обучающимся знаний, умений, навыков</i>  <i>3.Умение применять знания, умения, навыки в типовых и нестандартных ситуациях</i></p>	<p>организацию и трудовое поведение.  <i>Владеть:</i>  Начальными навыками анализа и оценки трудовой организации и трудового поведения.</p>	<p>зировать трудовую организацию и трудовое поведение.  <i>Владеть:</i>  Базовыми навыками анализа и оценки трудовой организации и трудового поведения.</p>	<p>и оценивать трудовую организацию и трудовое поведение.  <i>Владеть:</i>  Устойчивыми навыками анализа и оценки трудовой организации и трудового поведения.</p>
7	ПК-31 /начальный, основной	<p><i>1.Доля освоенных обучающимся знаний, умений, навыков от общего объема ЗУН, установленных в п.1.ЗРПД</i>  <i>2.Качество освоенных обучающимся знаний, умений, навыков</i>  <i>3.Умение применять знания, умения, навыки в типовых и нестандартных ситуациях</i></p>	<p><i>Знать:</i>  - Отдельные закономерности и принципы социологии труда;  - Понятие трудового поведения.  <i>Уметь:</i>  - Применять знание понятийно-категориального аппарата и инструментов экономики и социологии труда для идентификации существующих трудовых отношений, процессов, организаций;  - Организовывать работу малой студенческой группы для выполнения определенного этапа порученного задания / исследования.  <i>Владеть:</i></p>	<p><i>Знать:</i>  - Основные закономерности и принципы организации труда, трудовых процессов и социально-трудовых отношений;  - Понятие и виды трудового поведения.  <i>Уметь:</i>  - Применять знание понятийно-категориального аппарата и инструментов экономики и социологии труда и основного нормативно-правового обеспечения для идентификации и анализа существующих трудовых отношений, процессов, организаций;  - Организовывать работу малой студенческой группы для</p>	<p><i>Знать:</i>  - Сущность, закономерности и принципы организации труда, трудовых процессов и социально-трудовых отношений, особенности их развития;  - Понятие, виды и структуру трудового поведения.  <i>Уметь:</i>  - Применять знание понятийно-категориального аппарата и инструментов экономики и социологии труда и нормативно-правового обеспечения для идентификации, анализа и регулирования трудовых отношений, процессов, организаций;  - Организовывать работу малой студенческой группы для выполнения инициативного задания / исследования.</p>

№ п/п	Код компетенции/ этап	Показатели оценивая компетенций	Критерии и шкала оценивая компетенций		
			Пороговый уровень («удовлетворительно»)	Продвинутый уровень («хорошо»)	Высокий уровень («отлично»)
			<p>- Навыками работы с основными рекомендованными источниками учебно-методической, нормативно-правовой и отчетно-статистической информации, необходимой для идентификации существующих трудовых отношений, процессов, организаций и трудового поведения персонала;</p> <p>- Начальными навыками организации самостоятельной учебной деятельности малой студенческой группы.</p>	<p>выполнения порученного задания / исследования.</p> <p><i>Владеть:</i></p> <p>- Навыками работы с основными и дополнительными рекомендованными источниками учебно-методической, нормативно-правовой и отчетно-статистической информации, необходимой для идентификации и анализа существующих трудовых отношений, процессов, организаций и трудового поведения персонала;</p> <p>- Основными навыками организации самостоятельной учебной деятельности малой студенческой группы.</p>	<p><i>Владеть:</i></p> <p>- Навыками самостоятельной работы с источниками учебно-методической, нормативно-правовой и отчетно-статистической информации, необходимой для идентификации, анализа и регулирования трудовых отношений, процессов, организаций и трудового поведения персонала;</p> <p>- Устойчивыми навыками организации самостоятельной творческой учебной деятельности малой студенческой группы.</p>

**7.3 Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы**

Таблица 7.3.1 – Паспорт комплекта оценочных средств для текущего контроля

№ п/п	Раздел (тема) дисциплины	Код контролируемой компетенции (или её части)	Технология формирования	Оценочные средства		Описание шкал оценивания
				наименование	№№ заданий	
1	Введение в дисциплину. Предмет и содержание дисциплины «Экономика и социология труда».	ОПК-7 ПК-5,17	Лекция Самостоятельная работа	Собеседование	Вопросы к теме 1	Согласно табл.7.2.1
				Тест	№1	
				Рефераты	№1-3	
2	Труд и социально-трудовые отношения	ОПК-7 ПК-17,29	Лекция Самостоятельная работа	Собеседование	Вопросы к теме 2	Согласно табл.7.2.1
				Рефераты	№4-6	
3	Занятость населения. Формирование и регулирование рынка труда.	ОПК-7 ПК-5,17	Практическое занятие Самостоятельная работа	Собеседование	Вопросы к теме 3	Согласно табл.7.2.1
				Тест	№2	
				Рефераты	№7-14	
4	Экономические составляющие трудового процесса. Организация, нормирование труда.	ОПК-7 ПК-5	Практическое занятие Самостоятельная работа	Собеседование	Вопросы к теме 4	Согласно табл.7.2.1
				Тест	№3	
				Рефераты	№20-24	
5	Производительность и эффективность труда. Организация оплаты труда.	ОПК-7 ПК-23	Практическое занятие Самостоятельная работа	Собеседование	Вопросы к теме 5	Согласно табл.7.2.1
				Тест	№4	
				Рефераты	№18,25,26,29-33	
6	Социальные составляющие процесса труда. Уровень жизни и формирование доходов населения	ОПК-7 ПК-31	Практическое занятие Самостоятельная работа	Собеседование	Вопросы к теме 6	Согласно табл.7.2.1
				Тест	№5	
				Рефераты	№27-28	
7	Анализ и планирование трудовых показателей и социального развития	ОПК-7 ПК-29	Лекция Практическое занятие Самостоятельная работа	Собеседование	Вопросы к теме 7	Согласно табл.7.2.1
				Рефераты	№15,17,19	
8	Аудит и контроллинг в социально-трудовой сфере.	ОПК-7 ПК-26,31	Лекция Самостоятельная работа	Собеседование	Вопросы к теме 8	Согласно табл.7.2.1
				Рефераты	№34-36	

9	Организация и методы социологических исследований.	ОПК-7 ПК-23,31	Практическое занятие Самостоятельная работа	Собеседование	Вопросы к теме 9 №37-40	Согласно табл.7.2.1
				Рефераты		

**Примеры типовых контрольных заданий для текущего контроля**

**КОНТРОЛЬНЫЕ ТЕСТЫ**

**Тест №1**

1. Труд – это...

- a) целесообразная, формально материальная (прямо-фиксируемый — физический труд) и нематериальная (косвенно-фиксируемый — умственный труд), орудийная деятельность человека, направленная на удовлетворение потребностей индивида и общества;
- b) процесс (процессы) активного взаимодействия субъекта с объектом, во время которого субъект удовлетворяет какие-либо свои потребности, достигает цели;
- c) денежные средства или материальные ценности, полученные государством, физическим или юридическим лицом в результате какой-либо деятельности.

2. Как называется процесс обособления различных видов трудовой деятельности?

- a) разделение труда;
- b) организация труда;
- c) кооперация труда;
- d) рационализация труда;
- e) нормирование труда.

3. Воспроизводство населения — это:

- a) постоянное возобновление поколений через процессы рождаемости и смертности;
- b) распределение населения по различным возрастным группам;
- c) увеличение населения за определенный период;
- d) изменение количественных и качественных характеристик населения.

4. В физиологическом плане труд представляет собой процесс расходования:

- a) физической и нервно-психической энергии человека;
- b) физической энергии человека;
- c) нервно-психической и умственной энергии человека.

5. Современная экономика труда не рассматривает трудовую деятельность в следующем аспекте:

- a) социально-психологическом;
- b) физиологическом;
- c) социально-экономическом.

6. Обобщающим показателем становления и развития человека в трудовой деятельности является

- a) трудовой потенциал;
- b) информационный потенциал;
- c) производственный потенциал;
- d) технологический потенциал.

7. *Что исследует социология труда?*
- социальные аспекты производства;
  - влияние трудовых процессов на человека;
  - взаимоотношение людей и социальных групп в производственных коллективах;
  - психологические характеристики;
  - физиологию труда.
8. *Половозрастная структура населения - это:*
- распределение населения по полу и возрасту;
  - изменение численности и состава населения вследствие рождаемости и смертности;
  - изменение численности и состава населения вследствие брачности и разведенности;
  - распределение населения по этническим и социально-экономическим группам.
9. *Основным элементом общественной организации труда является:*
- разделение и кооперация труда;
  - формы распределения общественного продукта;
  - формы и методы привлечения людей к труду;
  - воспроизводство рабочей силы.

#### ТЕМЫ РЕФЕРАТОВ

- Методы изучения основных проблем экономики и социологии труда.
- Трудовой процесс и его составные части.
- Совокупность трудовых отношений, их виды и функции.
- Труд как процесс формирования и развития человека.
- Международные нормы и стандарты в регулировании социально-трудовых отношений.
- Социальное партнёрство и регулирование трудовых отношений.
- Рынок труда: особенности, проблемы становления, современное состояние, перспективы развития.
- Человеческий капитал: понятие, особенности.
- Трудовой потенциал и трудовые ресурсы.
- Механизм рынка труда.
- Особенности российского рынка труда.
- Государственное регулирование рынка труда.
- Безработица: виды, причины, экономические и социальные последствия.
- Современное состояние занятости и уровень безработицы в России и в других странах.
- Персонал организации, его состав.
- Структура персонала и перспективные тенденции её изменения.
- Кадровая политика предприятия.
- Основные направления улучшения использования рабочего времени.
- Подбор, профессиональная подготовка, переподготовка, повышение квалификации персонала: методы и системы.
- Разделение и кооперация труда.
- Организация и экономические требования к рабочему месту.
- Методы оценки затрат рабочего времени.
- Нормативы по труду и их структура.
- Возможности и границы нормирования труда в различных отраслях народного хозяйства.
- Факторы и условия роста производительности труда, их классификация.
- Государственное регулирование и управление производительностью труда.
- Факторы, влияющие на образ жизни общества, социальной группы, отдельной личности.
- 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.

## ВОПРОСЫ ДЛЯ СОБЕСЕДОВАНИЯ

Раздел (тема) дисциплины Введение в дисциплину. Предмет и содержание дисциплины «Экономика и социология труда»

1. Что изучает экономика и социология труда?
2. Каковы связи экономики и социологии труда с другими экономическими, техническими и гуманитарными дисциплинами?
3. Раскройте объект и предмет изучения дисциплины «Экономика и социология труда».
4. Какие методы исследования использует экономика и социология труда?

Полностью оценочные средства представлены в учебно-методическом комплексе дисциплины.

### *Типовые задания для промежуточной аттестации*

*Промежуточная аттестация* по дисциплине проводится в форме экзамена. Экзамен проводится в форме тестирования (бланкового и/или компьютерного).

Для тестирования используются контрольно-измерительные материалы (КИМ) – задания в тестовой форме, составляющие банк тестовых заданий (БТЗ) по дисциплине, утвержденный в установленном в университете порядке.

Проверяемыми на промежуточной аттестации элементами содержания являются темы дисциплины, указанные в разделе 3 настоящей программы. Все темы дисциплины отражены в КИМ в равных долях (%). БТЗ включает в себя не менее 100 заданий и постоянно пополняется.

Для проверки *знаний* используются вопросы и задания в различных формах:

- закрытой (с выбором одного или нескольких правильных ответов),
- открытой (необходимо вписать правильный ответ),
- на установление правильной последовательности,
- на установление соответствия.

*Умения, навыки и компетенции* проверяются с помощью задач (ситуационных, производственных или кейсового характера) и различного вида конструкторов. Все задачи являются многоходовыми. Некоторые задачи, проверяющие уровень сформированности компетенций, являются многовариантными. Часть умений, навыков и компетенций прямо не отражена в формулировках задач, но они могут быть проявлены обучающимися при их решении.

В каждый вариант КИМ включаются задания по каждому проверяемому элементу содержания во всех перечисленных выше формах и разного уровня сложности. Такой формат КИМ позволяет объективно определить качество освоения обучающимися основных элементов содержания дисциплины и уровень сформированности компетенций.

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

Процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций, регулируются следующими нормативными актами университета:

- Положение П 02.016–2018 «О балльно-рейтинговой системе оценивания результатов обучения по дисциплинам (модулям) и практикам при освоении обучающимися образовательных программ»;

- методические указания, используемые в образовательном процессе, указанные в списке литературы.

Для *текущего контроля* по дисциплине, в рамках действующей в университете балльно-рейтинговой системы, применяется следующий порядок начисления баллов.

Таблица 7.4.1 – Порядок начисления баллов в рамках БРС

Форма контроля	Минимальный балл		Максимальный балл	
	балл	примечание	балл	примечание
Практическое занятие №1 Модель человека. Качество жизни	0		2	В ходе занятий продемонстрировано глубокое знание материала по изученным темам.
Практическое занятие №2 Предприятие и рынок труда	0		2	В ходе занятий продемонстрировано глубокое знание материала по изученным темам.
Практическое занятие №3 Основные понятия организации труда	0		2	Полностью выполнены практические задания
Практическое занятие №4 Методы изучения затрат рабочего времени	0		2	В ходе занятий продемонстрировано глубокое знание материала по изученным темам.
Практическое занятие №5 Методы расчета численности персонала	0		2	В ходе занятий продемонстрировано глубокое знание материала по изученным темам.
Практическое занятие №6 Доходы населения в рыночной экономике	0		2	Задание выполнено в полном объеме, структура и содержание соответствуют заданию
СРС (реферат)	0		14	Выполнено индивидуальное задание в полном объеме, даны ответы на поставленные вопросы
Тест №1	0		2	Даны правильные ответы на 100% вопросов
Тест №2	0		2	Даны правильные ответы на 100% вопросов
Тест №3	0		2	Даны правильные ответы на 100% вопросов

Форма контроля	Минимальный балл		Максимальный балл	
	балл	примечание	балл	примечание
Тест №4	0		2	Даны правильные ответы на 100% вопросов
Тест №5	0		2	Даны правильные ответы на 100% вопросов
Итого	0		36	
Посещаемость	0		14	
Экзамен	0		60	
Итого	0		100	

Для промежуточной аттестации используется тестирование с использованием ресурсов электронной информационно-образовательной среды ЮЗГУ <https://do.swsu.org/>.

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

### 8.1 Основная учебная литература

1. Мазин, А. Л. Экономика труда [Электронный ресурс] / А. Л. Мазин. - 3-е изд., перераб. и доп. - Москва: Юнити-Дана, 2012. - 619 с. // Режим доступа – <http://biblioclub.ru>.
2. Управление персоналом [Текст]: учебник / под ред. И. Б. Дураковой. - М. : ИНФРА-М, 2012. - 570 с.
3. Тощенко, Ж. Т. Социология труда [Электронный ресурс] / Ж. Т. Тощенко. - Москва: Юнити-Дана, 2012. - 424 с. // Режим доступа – <http://biblioclub.ru>.

### 8.2 Дополнительная учебная литература

1. Сарабский, А. А. Экономика труда [Электронный ресурс] / А. А. Сарабский. - Екатеринбург: Уральский государственный аграрный университет, 2013. - 157 с. // Режим доступа – <http://biblioclub.ru>.
2. Управление персоналом организации. Практикум [Текст]: учебное пособие / Министерство образования и науки Российской Федерации, Государственный университет управления; под ред. А. Я. Кибанова. - Изд. 2-е, перераб. и доп. - М.: ИНФРА-М, 2012. - 365 с.
3. Аксенова, Е. А. Управление персоналом [Электронный ресурс] / Е. А. Аксенова, Т. Базаров [и др.]. - 2-е изд., перераб. и доп. - Москва : Юнити-Дана, 2012. - 568 с. // Режим доступа – <http://biblioclub.ru>.
4. Яковенко, Е. Г. Экономика труда [Электронный ресурс] / Е. Г. Яковенко, Н. Христюкова, В. Мостова. - Москва: Юнити-Дана, 2012. - 320 с. // Режим доступа – <http://biblioclub.ru>.
5. Тарасов, А. П. Рынок труда и занятость населения. [Электронный ресурс] / А. П. Тарасов. - Москва : Лаборатория книги, 2012. - 92 с. // Режим доступа – <http://biblioclub.ru>.
6. Складневская, В. А. Экономика труда [Электронный ресурс] / В. А. Складневская. - Москва: Дашков и Ко, 2014. - 304 с. // Режим доступа – <http://biblioclub.ru>.

### 8.3 Перечень методических указаний

1. Экономика и социология труда [Электронный ресурс]: методические рекомендации по изучению дисциплины / Юго-Зап. гос. ун-т; сост.: И.А. Томакова. – Курск: ЮЗГУ, 2016. – 38 с.



2. Экономика и социология труда [Электронный ресурс]: методические указания для самостоятельной работы студентов / Юго-Зап. гос. ун-т ; сост. И. А. Томакова. - Курск : ЮЗГУ, 2017. - 29 с.



## 8.4 Другие учебно-методические материалы

Периодические издания по маркетингу и экономическим наукам в библиотеке университе-

та:

Вопросы статистики  
 Вопросы экономики  
 Налоги и налогообложение.  
 Общественные науки и современность  
 Российский экономический журнал  
 Социологические исследования  
 Справочник кадровика  
 Экономист  
 Эксперт

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

### Электронно-библиотечные системы

№	Наименование ресурса	Режим доступа	Доступ
1	ЭБС «Университетская библиотека онлайн»	<a href="http://www.biblioclub.ru">http://www.biblioclub.ru</a>	Доступ с компьютеров сети ЮЗГУ без пароля. Авторизация в ЭБС на территории вуза позволяет пользоваться системой на домашнем компьютере.

### Информационные системы

№	Наименование ресурса	Режим доступа	Доступ
1	Президентская библиотека (ФГБУ «Президентская библиотека имени Б.Н.Ельцина»)	<a href="http://www.prlib.ru">http://www.prlib.ru</a>	полный доступ в электронном читальном зале периодических изданий
2	Национальная электронная библиотека (НЭБ)	<a href="http://нэб.рф/">http://нэб.рф/</a>	доступ к ресурсам НЭБ, защищенным авторским правом, открыт в электронных читальных залах научной библиотеки, а также доступ возможен с любого компьютера, имеющего выход в Интернет, с обязательной регистрацией на портале.
3	Электронная библиотека диссертаций и авторефератов	<a href="http://dvs.rsl.ru/">http://dvs.rsl.ru/</a>	доступ с компьютеров электронного читального зала периодических изданий.
4	Университетская информационная система «Россия»	<a href="http://uisrussia.msu.ru">http://uisrussia.msu.ru</a>	доступ к полным текстам только с компьютеров электронного читального зала периодических изданий.
5	Архив важных публикаций Polpred.com Обзор СМИ	<a href="http://polpred.com">http://polpred.com</a>	со всех компьютеров вуза, подключенных к Интернет.
6	Справочно-правовая система КонсультантПлюс	<a href="http://www.consultant.ru/">http://www.consultant.ru/</a>	электронный читальный зал периодических изданий.

<http://www.betec.ru/secure/index.php?id=4&sid=05&tid=14> Информационно-методические материалы по построению систем управления, примеры бизнес-моделей и процессов предприятий.

[www.eurofound.eu.int](http://www.eurofound.eu.int) – официальный сайт «Европейской ассоциации по улучшению условий жизни и труда»

<http://grebennikon.ru/cat-195-1-2.html> электронная библиотека журналов Издательского дома «Гребенников»

<http://pro-personal.ru/journal/458/> Журнал Справочник по управлению персоналом

<http://pro-personal.ru/> Информационный портал для специалистов по кадрам и управлению персоналом

<http://www.rostrud.info/pravo/postanovlenia/> Федеральная служба по труду и занятости. Официальный сайт.

## 10 Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

Основными видами аудиторной работы студентов являются лекции и семинарские занятия.

В ходе **лекций** преподаватель излагает и разъясняет основные, наиболее сложные понятия темы, а также связанные с ней теоретические и практические проблемы, дает рекомендации на семинарское занятие и указания на самостоятельную работу.

**Практические занятия** завершают изучение наиболее важных тем дисциплины. Они служат для закрепления изученного материала, развития умений и навыков подготовки докладов, сообщений, приобретения опыта устных публичных выступлений, ведения дискуссии, аргументации и защиты выдвигаемых положений, а также для контроля преподавателем степени подготовленности студентов по изучаемой дисциплине.

Семинар предполагает свободный обмен мнениями по избранной тематике. Он начинается со вступительного слова преподавателя, формулирующего цель занятия и характеризующего его основную проблематику. Затем, как правило, заслушиваются сообщения студентов. Обсуждение сообщения совмещается с рассмотрением намеченных вопросов. Сообщения, предполагающие анализ публикаций по отдельным вопросам семинара, заслушиваются обычно в середине занятия. Поощряется выдвижение и обсуждение альтернативных мнений. В заключительном слове преподаватель подводит итоги обсуждения и объявляет оценки выступавшим студентам. В целях контроля подготовленности студентов и привития им навыков краткого письменного изложения своих мыслей преподаватель в ходе семинарских занятий может осуществлять текущий контроль знаний в виде тестовых заданий.

При подготовке к семинару студенты имеют возможность воспользоваться консультациями преподавателя. Кроме указанных тем студенты вправе, по согласованию с преподавателем, избирать и другие интересующие их темы.

Качество учебной работы студентов преподаватель оценивает в конце семинара, выставляя в рабочий журнал баллы. Студент имеет право ознакомиться с ними.

## 11 Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине, включая перечень программного обеспечения и информационных справочных систем (при необходимости)

Libreoffice операционная система Windows  
 Антивирус Касперского (или ESETNOD)

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

Используемый при изучении дисциплины аудиторный фонд включает в себя:

- учебные аудитории для проведения занятий лекционного типа;
- учебные аудитории для проведения занятий семинарского типа, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации;
- компьютерные классы и помещения для самостоятельной работы студентов (читальный зал научной библиотеки ЮЗГУ), оснащенные компьютерной техникой с возможностью подключения к сети «Интернет» и доступа в электронную информационно-образовательную среду университета.

Для проведения занятий используются демонстрационное оборудование и учебно-наглядные пособия, обеспечивающие тематические иллюстрации, соответствующие содержанию РПД, раздаточный материал.

Используются технические средства обучения - Мультимедиа центр (проектор inFocusIN24 с ноутбуком ASUSX50VL и экран на треноге DraperDiplomat 60x60).

**13 Лист дополнений и изменений, внесенных в рабочую программу дисциплины**

Номер изменения	Номера страниц				Всего страниц	Дата	Основание для изменения и подпись лица, проводившего изменения
	измененных	замененных	аннулированных	новых			
1		9			1	30.08.2017 г.	Приказ Министерства образования и науки РФ от 5 апреля 2017 г. №301 Томакова И.А.
2		7,24			2	30.08.2017 г.	Протокол заседания кафедры ЭУиП №1 от 30.08.2017 г. Томакова И.А.
3		22			1	31.08.2018 г.	Заседание кафедры БУАиА №1 от 31.08.2018 г. Томакова И.А.