

Документ подписан простой электронной подписью

Информация о владельце:

ФИО: Ткачева Татьяна Юрьевна

Должность: декан ФЭиМ

Дата подписания: 18.07.2024 22:53:37

Уникальный программный ключ:

73ec3e90d2fc287e0185b8571569dffca4822a95099bacb11112ac130be7e3d6

## **Аннотация к рабочей программе**

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

#### **Цель преподавания дисциплины**

Дать менеджерам целостное представление о проблемах, возникающих при организации, нормировании и оплате труда на предприятиях: методах изучения затрат рабочего времени, оценке производительности труда, организации материального стимулирования труда, документирования трудовых отношений в организации и управления трудом в организации.

#### **Задачи изучения дисциплины**

- раскрыть социально-экономические основы организации труда;
- осветить сущность нормирования труда и структуру норм времени;
- рассмотреть преимущества и недостатки различных методов изучения затрат рабочего времени и нормирования труда;
- дать определение производительности труда и оценить эффективность организации и нормирования труда;
- рассмотреть влияние организации материального стимулирования персонала на достижение организацией необходимого уровня развития в условиях рыночных отношений;
- изучить существующие научные подходы эффективного управления трудом в организации;
- обеспечить целостный, процессно-ориентированный подход к совершенствованию организации труда и заработной платы в системе регулирования рынка труда;
- обосновать необходимость социальной защиты населения, как элемента стабильности развития общества.

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

- способностью работать в коллективе, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия (ОК-5);
- способностью находить организационно-управленческие решения и готовностью нести за них ответственность с позиций социальной значимости принимаемых решений (ОПК-2);
- владением навыками координации предпринимательской деятельности в целях обеспечения согласованности выполнения бизнес-плана всеми участниками (ПК-19).

## **Разделы дисциплины**

Труд, как общественно-полезная деятельность. Рынок труда в системе рыночного хозяйства. Производительность и эффективность труда. Основные показатели трудовых процессов. Содержание и принципы организации труда. Трудовой процесс и методы изучения его организации. Основы нормирования труда виды норм труда и методы их установления. Методика нормирования составных частей технической нормы труда. Анализ качества (уровня) нормирования труда на предприятии. Уровень жизни населения. Доходы и оплата труда. Оплаты труда. Социальное развитие трудовых коллективов. Управление трудом на предприятии.

МИНОБРНАУКИ РОССИИ

Юго-Западный государственный университет

УТВЕРЖДАЮ:

Декан факультета

экономики и менеджмента

*(наименование ф-та полностью)*



Т.Ю. Ткачева

*(подпись, инициалы, фамилия)*

« 31 » 08 20 18 г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Экономика и социология труда

*(наименование дисциплины)*

направление подготовки (специальность) 38.03.02 Менеджмент  
*(цифр согласно ФГОС и наименование направления подготовки (специальности))*

Управление бизнесом

*наименование профиля, специализации или магистерской программы*

форма обучения очная  
*(очная, очно-заочная, заочная)*

Курск – 2018

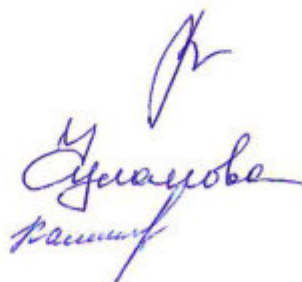
Рабочая программа составлена в соответствии с Федеральным государственным образовательным стандартом высшего образования направления подготовки 38.03.02 Менеджмент и на основании учебного плана направления подготовки 38.03.02 Менеджмент, одобренного Ученым советом университета протокол № 9 от 26.03.2018 г.

Рабочая программа обсуждена и рекомендована к применению в образовательном процессе для обучения студентов по направлению подготовки 38.03.02 Менеджмент на заседании кафедры Региональной экономики и менеджмента «31» августа 2018 г., протокол № 1.

Зав. кафедрой Региональной экономики и менеджмента  
д.э.н., профессор

Ю.В. Вертакова

Разработчик программы  
к.э.н., доцент



А.Л. Чулакова  
А.Ю. Каширцева

Согласовано:

Директор научной библиотеки



В.Г. Макаровская

Рабочая программа пересмотрена, обсуждена и рекомендована к применению в образовательном процессе на основании учебного плана направления подготовки 38.03.02 Менеджмент, одобренного Ученым советом университета протокол № 7 «29» 03 2019 г. на заседании кафедры Региональной экономики и менеджмента «05» 04 2019 г., протокол № 19.

Зав. кафедрой Региональной экономики и менеджмента  
д.э.н., профессор

Ю.В. Вертакова



Рабочая программа пересмотрена, обсуждена и рекомендована к применению в образовательном процессе на основании учебного плана направления подготовки 38.03.02 Менеджмент, одобренного Ученым советом университета протокол № 7 «25» 02 2010 г. на заседании кафедры Региональной экономики и менеджмента «04» 04 2010 г., протокол № 16.

Зав. кафедрой Региональной экономики и менеджмента  
д.э.н., профессор

Ю.В. Вертакова



Рабочая программа пересмотрена, обсуждена и рекомендована к применению в образовательном процессе на основании учебного плана направления подготовки 38.03.02 Менеджмент, одобренного Ученым советом университета протокол № 7 от 25.02.2020 г. на заседании кафедры Региональной экономики и менеджмента 05.07.2021 г., протокол № 23.

И.о. зав. кафедрой Региональной экономики и менеджмента

к.э.н., доцент



Ю.С. Положенцева

Рабочая программа пересмотрена, обсуждена и рекомендована к применению в образовательном процессе на основании учебного плана направления подготовки 38.03.02 Менеджмент, одобренного Ученым советом университета протокол № 7 от 25.02.2020 г. на заседании кафедры Региональной экономики и менеджмента 05.07.2022 г., протокол № 23.

Зав. кафедрой Региональной экономики и менеджмента

к.э.н., доцент



Ю.С. Положенцева

Рабочая программа пересмотрена, обсуждена и рекомендована к применению в образовательном процессе на основании учебного плана направления подготовки 38.03.02 Менеджмент, одобренного Ученым советом университета протокол № 7 от 25.02.2020 г. на заседании кафедры Региональной экономики и менеджмента 23.06.2023 г., протокол № 20.

Зав. кафедрой Региональной экономики и менеджмента

к.э.н., доцент



Ю.С. Положенцева

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

### **1.1. Цель дисциплины**

Дать менеджерам целостное представление о проблемах, возникающих при организации, нормировании и оплате труда на предприятиях: методах изучения затрат рабочего времени, оценке производительности труда, организации материального стимулирования труда, документирования трудовых отношений в организации и управления трудом в организации.

### **1.2. Задачи дисциплины**

- раскрыть социально-экономические основы организации труда;
- осветить сущность нормирования труда и структуру норм времени;
- рассмотреть преимущества и недостатки различных методов изучения затрат рабочего времени и нормирования труда;
- дать определение производительности труда и оценить эффективность организации и нормирования труда;
- рассмотреть влияние организации материального стимулирования персонала на достижение организацией необходимого уровня развития в условиях рыночных отношений;
- изучить существующие научные подходы эффективного управления трудом в организации;
- обеспечить целостный, процессно-ориентированный подход к совершенствованию организации труда и заработной платы в системе регулирования рынка труда;
- обосновать необходимость социальной защиты населения, как элемента стабильности развития общества.

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

Обучающиеся должны знать:

- экономико-правовые отношения в процессе труда, трудовой процесс, методы и приемы труда;
- сущность нормирования труда и структуру норм времени, нормативные материалы для нормирования труда;
- сущность и факторы роста производительности труда;
- сущность, цели и задачи материального стимулирования персонала, тарифную и бестарифную систему оплаты труд;
- состав служб и подразделений, занимающихся проблемами труда в организации, а также взаимосвязь служб труда с конструкторскими, технологическими, плановыми и учетными службами;



- способы взаимодействия людей и социальных групп на предприятии, мотивацию, как составной элемент формирования партнерских групп;
- основополагающие принципы государственной кадровой политики в системе регулирования рынка труда и нормы государственной политики в области занятости населения.

**уметь:**

- наладить организацию и обслуживание рабочих мест, исходя из требований к организации рабочих мест, их планировки и оснащения;
- представить структуру нормы времени рабочих, руководителей и специалистов;
- осуществлять фотографию, самофотографию и хронометраж рабочего времени;
- начислять заработную плату при различных ее формах и системах, организовывать расчеты по заработной плате с руководителями и специалистами, рассчитывать надбавки и доплаты к тарифным ставкам;
- выстраивать систему управления трудом в организации на основании различных ее элементов;
- совершать управленческие действия по согласованию профессиональных качеств работников с характером деятельности фирмы; планировать эффективность и производительность труда.

**владеть:**

- методами организации, нормирования и оплаты труда на предприятиях;
- современными технологиями эффективного влияния на индивидуальное и групповое поведение в организации;
- современным инструментарием управления человеческими ресурсами.

У обучающихся формируются следующие **компетенции:**

- способностью к коммуникации в устной и письменной формах на русском и иностранном языках для решения задач межличностного и межкультурного взаимодействия (ОК-5);
- способностью находить организационно-управленческие решения и готовностью нести за них ответственность с позиций социальной значимости принимаемых решений (ОПК-2);
- владением навыками координации предпринимательской деятельности в целях обеспечения согласованности выполнения бизнес-плана всеми участниками (ПК-19).

## 2. Указание места дисциплины в структуре образовательной программы

«Экономика и социология труда» представляет дисциплину с индексом Б1.В.ДВ.10.02 является дисциплиной по выбору, относится к вариативной части учебного плана направления подготовки 38.03.02 Менеджмент, изучаемую на 4 курсе (7 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 2 зачетных единиц (з.е.), 72 академических часа.

Таблица 3 – Объем дисциплины

Виды учебной работы	Всего, часов
Общая трудоемкость дисциплины	72
Контактная работа обучающихся с преподавателем (по видам учебных занятий) (всего)	36
в том числе:	
лекции	18
лабораторные занятия	0
практические занятия	18
Самостоятельная работа обучающихся (всего)	35,9
Контроль (подготовка к зачету)	0
Контактная работа по промежуточной аттестации (всего АтКР)	0,1
в том числе:	
зачет	0,1
зачет с оценкой	не предусмотрен
курсовая работа (проект)	не предусмотрена
экзамен (включая консультацию перед экзаменом)	0



#### 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
<b>7 семестр</b>		
1	Труд, как общественно-полезная деятельность. Рынок труда в системе рыночного хозяйства.	1.1. Рабочая сила. Человеческий капитал. Трудовой потенциал. Трудовые ресурсы. 1.2. Тенденции в численности населения и демографии РФ. 1.3. Экономически активное население (ЭАН). 1.4. Рынок труда. 1.5. Человек труда и значимость безработица). 1.6. Государственная политика в области занятости.
2	Производительность и эффективность труда.	2.1. Производительность труда, как основной показатель его эффективности. 2.2. Методы оценки (измерения) результатов и затрат труда. 2.3. Трудоемкость как показатель производительности труда. 2.4. Факторы роста производительности труда. 2.5. Резервы роста производительности труда.
3	Основные показатели трудовых процессов. Содержание и принципы организации труда.	3.1. Содержание основных направлений труда. 3.2. Принципы организации труда. 3.3. Экономические, технические, социальные и психофизиологические аспекты (задачи) организации труда.
4	Трудовой процесс и методы изучения его организации.	4.1. Структура трудового процесса. 4.2. Классификация затрат рабочего времени. 4.3. Классификация методов изучения и использования рабочего времени трудовых процессов. 4.4. Проектирование трудовых процессов с учетом комплекса технических, экономических, психофизиологических и социальных факторов.
5	Основы нормирования труда виды норм труда и методы их установления.	9.1. Сущность и содержание нормирования труда. Основные виды норм труда. 9.2. Классификация норм труда. 9.3. Методы нормирования труда.
6	Методика нормирования	10.1. Нормирование подготовительно-заключительного времени.

	составных частей технической нормы труда	10.2. Нормирование оперативного времени. 10.3. Нормирование времени обслуживания и времени технологических перерывов. 10.4. Нормирование времени на отдых.
7	Анализ качества (уровня) нормирования труда на предприятии.	11.1. Система трудовых нормативов. 11.2. Последовательность и виды анализа качества (уровня) нормирования труда. Оперативный, целевой и выборочный анализ. 11.3. Внедрение и пересмотр норм труда.
8	Уровень жизни населения. Доходы и оплата труда. Оплаты труда.	12.1. Показатели уровня жизни населения. 12.2. Доходы и оплата труда. 12.3. Экономическая сущность и функции заработной платы. 12.4. Принципы организации заработной платы. 12.5. Элементы организации традиционной (тарифной)
9	Социальное развитие трудовых коллективов. Управление трудом на предприятии.	15.1. Социальная структура коллектива предприятия. Трудовые конфликты. Социальное партнерство. 15.2. Отношение к труду и мотивация, их механизмы. 15.3. Управление трудом на предприятии. 15.4. Планирование социального развития на предприятии

Таблица 4.1.2 – Содержание дисциплины и его методическое обеспечение

№ п/п	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
<b>7 семестр</b>							
1	Труд, как общественно-полезная деятельность. Рынок труда в системе рыночного хозяйства.	2	-	ПР №1	У-1-8; УМ-1	Соб (2 неделя семестра)	ОК-5; ОПК-2; ПК-19
2	Производительность и эффективность труда.	2	-	ПР №2	У-1-8; УМ-1	Ко (4 неделя семестра)	ОК-5; ОПК-2; ПК-19
3	Основные показатели трудовых процессов. Содержание и принципы организации труда.	2	-	ПР №3	У-1-8; УМ-1	Соб (6 неделя семестра)	ОК-5; ОПК-2; ПК-19

4	Трудовой процесс и методы изучения его организации.	2	-	ПР №4	У-1-8; УМ-1	Ко (8 неделя семестра)	ОК-5; ОПК-2; ПК-19
5	Основы нормирования труда виды норм труда и методы их установления.	2	-	ПР №5	У-1-8; УМ-1	Соб (10 неделя семестра)	ОК-5; ОПК-2; ПК-19
6	Методика нормирования составных частей технической нормы труда	2	-	ПР №6	У-1-8; УМ-1	Тест (12 неделя семестра)	ОК-5; ОПК-2; ПК-19
7	Анализ качества (уровня) нормирования труда на предприятии.	2	-	ПР №7	У-1-8; УМ-1	Соб (14 неделя семестра)	ОК-5; ОПК-2; ПК-19
8	Уровень жизни населения. Доходы и оплата труда. Оплаты труда.	2	-	ПР №8	У-1-8; УМ-1	Тест (16 неделя семестра)	ОК-5; ОПК-2; ПК-19
9	Социальное развитие трудовых коллективов. Управление трудом на предприятии.	2	-	ПР №9	У-1-8; УМ-1	Ко (17 неделя семестра)	ОК-5; ОПК-2; ПК-19

\* использование сокращений:

Соб – собеседование

Дис – дискуссия

Дел – деловая игра

Тест – тестирование

Лд – лекция-дискуссия

Ко – контрольный опрос

Кз – кейс задача

Пс – подготовка сообщения

Кр – контрольная работа

### 4.2.1. Практические занятия

Таблица 4.2.1 – Практические занятия

№	Наименование практического занятия	Объем, час.
<b>7 семестр</b>		
1	<b>Труд, как общественно-полезная деятельность. Рынок труда в системе рыночного хозяйства.</b> Собеседование	2
2	<b>Производительность и эффективность труда.</b> Контрольный опрос	2
3	<b>Основные показатели трудовых процессов. Содержание и принципы организации труда.</b> Собеседование	2
4	<b>Трудовой процесс и методы изучения его организации.</b> Контрольный опрос	2
5	<b>Основы нормирования труда виды норм труда и методы их установления.</b> Собеседование	2
6	<b>Методика нормирования составных частей технической нормы труда</b> Тест	2
7	<b>Анализ качества (уровня) нормирования труда на предприятии.</b> Собеседование	2
8	<b>Уровень жизни населения. Доходы и оплата труда. Оплаты труда.</b> Тест	2
9	<b>Социальное развитие трудовых коллективов. Управление трудом на предприятии.</b> Контрольный опрос	2
<b>ИТОГО</b>		<b>18</b>

### 4.3. Самостоятельная работа студентов (СРС)

Таблица 4.3 – Самостоятельная работа студентов

№ раздела (темы)	Наименование раздела (темы) дисциплины	Срок выполнения	Время, затрачиваемое на выполнение СРС, час.
<b>7 семестр</b>			
1	<b>Социально-экономические основы организации труда</b> 1.1 Разделение и кооперация труда 1.2 Аттестация и рационализация рабочих мест 1.3 Условия труда и отдыха 1.4 Внутренний трудовой распорядок на предприятии 1.5 Охрана труда и техника безопасности в системе обеспечения дисциплины труда	2-я неделя	4

2	<b>Совершенствование разделения и кооперации труда.</b> 2.1. Разделение труда. 2.2. Кооперация труда. 1.3. Общие направления совершенствования разделения и кооперации труда	4-я неделя	4
3	<b>Бригадная организация труда.</b> 3.1. Формы бригадной организации труда. 3.2. Развитие бригадных форм организации труда. 3.3. Организация труда в бригаде.	6-я неделя	4
4	<b>Совершенствование организации и обслуживания рабочих мест.</b> 4.1. Классификация рабочих мест. 4.2. Рациональная планировка рабочего места. 4.3. Обслуживание рабочих мест. 4.4. Аттестация рабочих мест.	8-я неделя	4
5	<b>Карты организации труда.</b> 5.1. Сущность и экономическая значимость карт организации труда. 5.2. Структура и содержание карт организации труда. 5.3. Нормирование и условия труда, как разделы карт организации.	10-я неделя	4
6	<b>Бестарифная система оплаты труда.</b> 6.1. Целесообразность использования бестарифной системы. 6.2. Основные элементы бестарифной системы. 6.3. Порядок начисления заработной платы при бестарифной системе.	12-я неделя	4
7	<b>Контрактная система оплаты труда.</b> 7.1. Виды контрактов. 7.2. Содержание контрактов	13-я неделя	2
8	<b>Взаимодействие людей и социальных групп на предприятии</b> 8.1 Обеспечение взаимодействия администрации и первичной профсоюзной организации 8.2 Социальная политика организации: ее функции, возможности, пути к совершенствованию 8.3 Формальные и неформальные группы их достоинства и недостатки, взаимодействие, рекомендации по управлению 8.4 Зависимость успешности групповой работы от взаимоотношений в группе	15-я неделя	4
9	<b>Совершенствование организации труда и заработной платы в системе регулирования рынка труда</b> 9.1 Законодательная основа организации труда персонала 9.2 Взаимосвязь организации труда и концепции качества трудовой жизни на современном этапе 9.3 Направления совершенствования научной	17-я неделя	4

	организации труда персонала		
10	<b>Социальная защита населения</b> 10.1 Регулирование доходов населения 10.2 Зарубежный опыт социальной защиты населения	18-я неделя	1,9
<b>ИТОГО</b>			35,9

## 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 обучающихся по данной дисциплине организуется:

### 1. 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.

### 2. кафедрой:

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

- путем предоставления информации из учебников, учебных пособий и периодических изданий фонда кафедры (библиотека кафедры);

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

- путем разработки: методических рекомендаций, пособий по организации самостоятельной работы студентов; заданий для самостоятельной работы; тем рефератов и докладов; вопросов к экзаменам и зачетам; методических указаний к выполнению курсовых работ и т.д.

### 3. 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. Технологии использования воспитательного потенциала дисциплины.

В соответствии с требованиями ФГОС и Приказа Министерства образования и науки РФ от 05 апреля 2017 года № 301 реализация компетентностного подхода должна предусматривать широкое использование в образовательном процессе активных и интерактивных форм проведения занятий (компьютерных симуляций, деловых и ролевых игр, разбор конкретных ситуаций, психологические и иные тренинги) в сочетании с внеаудиторной работой с целью формирования и развития профессиональных навыков студентов. В рамках дисциплины предусмотрены встречи с представителями российских и зарубежных компаний, государственных и общественных организаций, мастер-классы экспертов и специалистов.

Удельный вес занятий, проводимых в интерактивных формах, составляет 27 % от аудиторных занятий согласно УП.

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

№	Наименование раздела (темы лекции, практического или лабораторного занятия)	Используемые интерактивные образовательные технологии	Объем, час.
<b>7 СЕМЕСТР</b>			
<i>Лекционные занятия (занятия, проводимые в интерактивной форме)</i>			
1	ТЕМА 4. Трудовой процесс и методы изучения его организации.	Лекция-дискуссия	2
2	ТЕМА 8. Уровень жизни населения. Доходы и оплата труда. Оплаты труда.	Лекция-дискуссия	2
<i>Итого часов лекционных занятий, проводимых в интерактивной форме за 7 семестр</i>			4
<i>Практические занятия (занятия, проводимые в интерактивной форме)</i>			
1	ТЕМА 3. Основные показатели трудовых процессов. Содержание и принципы организации труда.	Разбор конкретной ситуации (кейс-задача)	2
2	ТЕМА 5. Основы нормирования труда виды норм труда и методы их установления.	Разбор конкретной ситуации (кейс-задача)	2
3	ТЕМА 7. Анализ качества (уровня) нормирования труда на предприятии.	Разбор конкретной ситуации (кейс-задача)	2
4	ТЕМА 9. Социальное развитие трудовых коллективов. Управление трудом на предприятии.	Разбор конкретной ситуации (кейс-задача)	2
<i>Итого часов практических занятий, проводимых в интерактивной форме за 7 семестр</i>			8
<b>ВСЕГО часов в интерактивной форме</b>			<b>12</b>



Содержание дисциплины обладает значительным воспитательным потенциалом, поскольку в нем аккумулирован исторический и современный социокультурный и научный опыт человечества. Реализация воспитательного потенциала дисциплины осуществляется в рамках единого образовательного и воспитательного процесса и способствует непрерывному развитию личности каждого обучающегося. Дисциплина вносит значимый вклад в формирование общей и профессиональной культуры обучающихся. Содержание дисциплины способствует духовно-нравственному, гражданскому, патриотическому, правовому, экономическому, профессионально-трудовому, культурно-творческому, физическому, экологическому воспитанию обучающихся.

Реализация воспитательного потенциала дисциплины подразумевает:

– целенаправленный отбор преподавателем и включение в лекционный материал, материал для практических занятий содержания, демонстрирующего обучающимся образцы настоящего научного подвижничества создателей и представителей данной отрасли науки (производства, экономики, культуры), высокого профессионализма ученых (представителей производства, деятелей культуры), их ответственности за результаты и последствия деятельности для природы, человека и общества; примеры подлинной нравственности людей, причастных к развитию науки, культуры, экономики и производства, а также примеры высокой духовной культуры, патриотизма, гражданственности, гуманизма, творческого мышления;

– применение технологий, форм и методов преподавания дисциплины, имеющих высокий воспитательный эффект за счет создания условий для взаимодействия обучающихся с преподавателем, другими обучающимися, представителями работодателей (командная работа, проектное обучение, деловые игры, разбор конкретных ситуаций, решение кейсов, мастер-классы, круглые столы, диспуты и др.);

– личный пример преподавателя, демонстрацию им в образовательной деятельности и общении с обучающимися за рамками образовательного процесса высокой общей и профессиональной культуры.

Реализация воспитательного потенциала дисциплины на учебных занятиях направлена на поддержание в университете единой развивающей образовательной и воспитательной среды. Реализация воспитательного потенциала дисциплины в ходе самостоятельной работы обучающихся способствует развитию в них целеустремленности, инициативности, креативности, ответственности за результаты своей работы – качеств, необходимых для успешной социализации и профессионального становления.

## 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 – Этапы формирования компетенций

Код и содержание компетенции	Этапы* формирования компетенций и дисциплины (модули), при изучении которых формируется данная компетенция		
	начальный	основной	завершающий
1	2	3	4
способностью к коммуникации в устной и письменной формах на русском и иностранном языках для решения задач межличностного и межкультурного взаимодействия (ОК-5)	Теория менеджмента (история управленческой мысли, теория организации, организационное поведение) Практика по получению первичных профессиональных умений и навыков	Управление человеческими ресурсами Практика по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности	Экономика и социология труда Преддипломная практика Защита выпускной квалификационной работы, включая подготовку к процедуре защиты и процедуру защиты
способностью находить организационно-управленческие решения и готовностью нести за них ответственность с позиций социальной значимости принимаемых решений (ОПК-2)	Методы принятия управленческих решений Практика по получению первичных профессиональных умений и навыков	Методы принятия управленческих решений Психология менеджмента Практика по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности	Корпоративная социальная ответственность Креативный менеджмент Экономика и социология труда Преддипломная практика Защита выпускной квалификационной работы, включая подготовку к процедуре защиты и процедуру защиты
владение навыками координации предпринимательской деятельности в целях обеспечения согласованности выполнения бизнес-плана всеми участниками (ПК-19)	Экономика и организация производства Экономика фирмы	Бизнес-планирование Налоговый менеджмент	Управление проектами Организация предпринимательской деятельности Производственный менеджмент Экономика и социология труда Реинжиниринг бизнес-процессов Управление реструктуризацией и развитием компании 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 – Показатели и критерии оценивания компетенций, шкала оценивания

Код компетенции / этап	Показатели оценивания компетенций	Критерии и шкала оценивания компетенций		
		Пороговый уровень («удовлетворительно»)	Продвинутый уровень («хорошо»)	Высокий уровень («отлично»)
ОК-5 / завершающий	<p>1. Доля освоенных обучающимся знаний, умений, навыков от общего объема ЗУН, установленных в п.1.3 РПД</p> <p>2. Качество освоенных обучающимся знаний, умений, навыков</p> <p>3. Умение применять знания, умения, навыки в типовых и нестандартных ситуациях</p>	<p><b>ЗНАТЬ:</b> экономико-правовые отношения в процессе труда, трудовой процесс, методы и приемы труда; сущность нормирования труда и структуру норм времени, нормативные материалы для нормирования труда</p> <p><b>УМЕТЬ:</b> выстраивать экономико-правовые отношения в процессе труда, трудовой процесс, методы и приемы труда; сущность нормирования труда и структуру норм времени, нормативные материалы для нормирования труда</p> <p><b>ВЛАДЕТЬ:</b> современными подходами к экономико-правовым отношениям в процессе труда, подходами к построению трудового процесса, методами и приемами труда; сущностью нормирования труда и структуру норм времени, нормативные материалы для нормирования труда</p>	<p><b>ЗНАТЬ:</b> экономико-правовые отношения в процессе труда, трудовой процесс, методы и приемы труда; сущность нормирования труда и структуру норм времени, нормативные материалы для нормирования труда; сущность, цели и задачи материального стимулирования персонала, тарифную и бестарифную систему оплаты труда;</p> <p><b>УМЕТЬ:</b> ставить цели формировать экономико-правовые отношения в процессе труда, трудовой процесс, методы и приемы труда; сущность нормирования труда и структуру норм времени, нормативные материалы для нормирования труда; сущность, цели и задачи материального стимулирования персонала, тарифную и бестарифную систему оплаты труда</p> <p><b>ВЛАДЕТЬ:</b> подходами к построению экономико-правовых отношения в процессе труда, трудовой процесс, методы и приемы труда; сущность нормирования труда и структуру норм времени, нормативные материалы для нормирования труда; сущность, цели и задачи материального стимулирования персонала, тарифную и бестарифную систему оплаты труда</p>	<p><b>ЗНАТЬ:</b> экономико-правовые отношения в процессе труда, трудовой процесс, методы и приемы труда; сущность нормирования труда и структуру норм времени, нормативные материалы для нормирования труда; сущность, цели и задачи материального стимулирования персонала, тарифную и бестарифную систему оплаты труда; способы регулирования уровня жизни и доходов населения</p> <p><b>УМЕТЬ:</b> ставить цели и формировать экономико-правовые отношения в процессе труда, трудовой процесс, методы и приемы труда; сущность нормирования труда и структуру норм времени, нормативные материалы для нормирования труда ставить цели и решать задачи материального стимулирования персонала, тарифную и бестарифную систему оплаты труда; применять способы регулирования уровня жизни и доходов населения</p> <p><b>ВЛАДЕТЬ:</b> современным инструментарием управления персоналом и экономико-правовые отношения в процессе труда, трудовой процесс, методы и приемы труда; сущность нормирования труда и структуру норм времени, нормативные материалы для нормирования труда; сущность, цели и задачи материального стимулирования персонала, тарифную и бестарифную систему оплаты труда; способы регулирования уровня жизни и доходов населения</p>
ОПК-2 / завершающий	<p>1. Доля освоенных обучающимся знаний, умений, навыков от общего объема ЗУН, установленных в п.1.3 РПД</p> <p>2. Качество освоенных обучающимся знаний, умений,</p>	<p><b>ЗНАТЬ:</b> содержание и методологические особенности управления; способы взаимодействия людей и социальных групп на предприятии, мотивацию, как составной элемент формирования партнерских групп</p> <p><b>УМЕТЬ:</b> применять методологические особенности управления; способы взаимодействия людей и социальных групп на предприятии, мотивацию, как</p>	<p><b>ЗНАТЬ:</b> содержание и методологические особенности управления; способы взаимодействия людей и социальных групп на предприятии, мотивацию, как составной элемент формирования партнерских групп; основополагающие принципы государственной кадровой политики в системе регулирования рынка труда и нормы</p>	<p><b>ЗНАТЬ:</b> содержание и методологические особенности управления; способы взаимодействия людей и социальных групп на предприятии, мотивацию, как составной элемент формирования партнерских групп; основополагающие принципы государственной кадровой политики в системе регулирования рынка труда и нормы государственной политики в области занятости населения; этику производственной</p>

	<p><i>навыков</i> 3. Умение применять знания, умения, навыки в типовых и нестандартных ситуациях</p>	<p>составной элемент формирования партнерских групп для решения стратегических и оперативных управленческих задач</p> <p><b>ВЛАДЕТЬ:</b> современнымиметодологические особенности управления; способы взаимодействия людей и социальных групп на предприятии, мотивацию, как составной элемент формирования партнерских групп</p>	<p>государственной политики в области занятости населения</p> <p><b>УМЕТЬ:</b> применять методологические особенности управления; способы взаимодействия людей и социальных групп на предприятии, мотивацию, как составной элемент формирования партнерских групп; основополагающие принципы государственной кадровой политики в системе регулирования рынка труда и нормы государственной политики в области занятости населения для решения долгосрочных и среднесрочных управленческих задач</p> <p><b>ВЛАДЕТЬ:</b> методологические особенности управления; способы взаимодействия людей и социальных групп на предприятии, мотивацию, как составной элемент формирования партнерских групп; основополагающие принципы государственной кадровой политики в системе регулирования рынка труда и нормы государственной политики в области занятости населения</p>	<p>деятельности</p> <p><b>УМЕТЬ:</b> применять методологические особенности управления; способы взаимодействия людей и социальных групп на предприятии, мотивацию, как составной элемент формирования партнерских групп; основополагающие принципы государственной кадровой политики в системе регулирования рынка труда и нормы государственной политики в области занятости населения; этику производственной деятельности; диагностировать организационную культуру, выявлять ее сильные и слабые стороны, разрабатывать предложения по ее совершенствованию</p> <p><b>ВЛАДЕТЬ:</b> современнымиметодологическими особенности управления; способы взаимодействия людей и социальных групп на предприятии, мотивацию, как составной элемент формирования партнерских групп; основополагающие принципы государственной кадровой политики в системе регулирования рынка труда и нормы государственной политики в области занятости населения; этику производственной деятельности; диагностировать организационную культуру, выявлять ее сильные и слабые стороны</p>
<p>ПК-19 / завершающий</p>	<p>1. Доля освоенных обучающимися знаний, умений, навыков от общего объема ЗУН, 2. Качество освоенных обучающимися знаний, умений, навыков 3. Умение применять знания, умения, навыки в типовых и нестандартных ситуациях</p>	<p><b>ЗНАТЬ:</b>сущность, цели и задачи материального стимулирования персонала, тарифную и бестарифную систему оплаты труда; состав служб и подразделений, занимающихся проблемами труда в организации, а также взаимосвязь служб труда с конструкторскими, технологическими, плановыми и учетными службами; содержание и методологические особенности управления</p> <p><b>УМЕТЬ:</b> применять методологические особенности управления и материального стимулирования персонала, тарифную и бестарифную систему оплаты труда; определять состав служб и подразделений, занимающихся проблемами труда в организации, а также взаимосвязь служб труда с конструкторскими, технологическими, плановыми и учетными службами; содержание и методологические</p>	<p><b>ЗНАТЬ:</b> сущность, цели и задачи материального стимулирования персонала, тарифную и бестарифную систему оплаты труда; состав служб и подразделений, занимающихся проблемами труда в организации, а также взаимосвязь служб труда с конструкторскими, технологическими, плановыми и учетными службами; содержание и методологические особенности управления; способы взаимодействия людей и социальных групп на предприятии, мотивацию, как составной элемент формирования партнерских групп; основополагающие принципы государственной кадровой политики в системе регулирования</p>	<p><b>ЗНАТЬ:</b> сущность, цели и задачи материального стимулирования персонала, тарифную и бестарифную систему оплаты труда; состав служб и подразделений, занимающихся проблемами труда в организации, а также взаимосвязь служб труда с конструкторскими, технологическими, плановыми и учетными службами; содержание и методологические особенности управления; способы взаимодействия людей и социальных групп на предприятии, мотивацию, как составной элемент формирования партнерских групп; основополагающие принципы государственной кадровой политики в системе регулирования рынка труда и нормы государственной политики в области занятости населения; сущность социальной защиты населения; способы регулирования уровня жизни и доходов населения документирование труда на предприятии; документирование</p>

		<p>особенности управления</p> <p><b>ВЛАДЕТЬ:</b> современнымиметодологические особенности управления; способы взаимодействия людей и социальных групп на предприятии, мотивацию, как составной элементформирования партнерских групп</p>	<p>рынка труда и нормы государственной политики в области занятости населения</p> <p><b>УМЕТЬ:</b> применять методологические особенности управления и материального стимулирования персонала, применять тарифную и бестарифную систему оплаты труда; состав служб и подразделений, занимающихся проблемами труда в организации, а также взаимосвязь служб труда с конструкторскими, технологическими, плановыми и учетными службами; содержание и методологические особенности управления;способы взаимодействия людей и социальных групп на предприятии, мотивацию, как составной элемент формирования партнерских групп;основополагающие принципы государственной кадровой политики в системе регулирования рынка труда и нормы государственной политики в области занятости населения</p> <p><b>ВЛАДЕТЬ:</b> инструментами материального стимулирования персонала, тарифную и бестарифную систему оплаты труда; состав служб и подразделений, занимающихся проблемами труда в организации, а также взаимосвязь служб труда с конструкторскими, плановыми и учетными службами; содержание и методологические особенности управления;способы взаимодействия людей и социальных групп на предприятии, мотивацию, как составной элемент формирования партнерских групп;основополагающие принципы государственной кадровой политики в системе регулирования рынка труда и нормы государственной политики в области занятости населения</p>	<p>приема персонала в организацию, документирование процедур движения персонала, увольнения работника, документирование поощрения и наложения дисциплинарных взысканий, ведение форм кадрового делопроизводства;</p> <p><b>УМЕТЬ:</b> применять методологические особенности управления; и материального стимулирования персонала, тарифную и бестарифную систему оплаты труда; состав служб и подразделений, занимающихся проблемами труда в организации, а также взаимосвязь служб труда с конструкторскими, технологическими, плановыми и учетными службами; содержание и методологические особенности управления;способы взаимодействия людей и социальных групп на предприятии, мотивацию, как составной элемент формирования партнерских групп;основополагающие принципы государственной кадровой политики в системе регулирования рынка труда и нормы государственной политики в области занятости населения; сущность социальной защиты населения; способы регулирования уровня жизни и доходов населения документирование труда на предприятии: документирование приема персонала в организацию, документирование процедур движения персонала, увольнения работника, документирование поощрения и наложения дисциплинарных взысканий, ведение форм кадрового делопроизводства</p> <p><b>ВЛАДЕТЬ:</b> инструментамиматериального стимулирования персонала, тарифную и бестарифную систему оплаты труда; состав служб и подразделений, занимающихся проблемами труда в организации, а также взаимосвязь служб труда с конструкторскими, технологическими, плановыми и учетными службами; содержание и методологические особенности управления;способы взаимодействия людей и социальных групп на предприятии, мотивацию, как составной элемент формирования партнерских групп;основополагающие принципы государственной кадровой политики в системе регулирования рынка труда и нормы государственной политики в области занятости населения; сущность социальной защиты населения; способы регулирования уровня жизни и доходов населения</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 – 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	2	3	4	5	6	7
1	Труд, как общественно-полезная деятельность. Рынок труда в системе рыночного хозяйства.	ОК-5; ОПК-2; ПК-19	Лекция Практическое занятие СРС	Соб	1-10; 1-10; 1; 1-10	Согласно табл. 7.2
2	Производительность и эффективность труда.	ОК-5; ОПК-2; ПК-19	Лекция Практическое занятие СРС	Ко	1-10; 1	Согласно табл. 7.2
3	Основные показатели трудовых процессов. Содержание и принципы организации труда.	ОК-5; ОПК-2; ПК-19	Лекция Практическое занятие СРС	Соб	1-10; 1-10; 1	Согласно табл. 7.2
4	Трудовой процесс и методы изучения его организации.	ОК-5; ОПК-2; ПК-19	Лекция Практическое занятие	Ко	1-10; 1-10	Согласно табл. 7.2
5	Основы нормирования труда виды норм труда и методы их установления.	ОК-5; ОПК-2; ПК-19	Лекция Практическое занятие	Соб	1-10; 1; 1	Согласно табл. 7.2
6	Методика нормирования составных частей технической нормы труда	ОК-5; ОПК-2; ПК-19	Лекция Практическое занятие СРС	Тест	1-10; 1; 1	Согласно табл. 7.2
7	Анализ качества (уровня) нормирования труда на предприятии.	ОК-5; ОПК-2; ПК-19	Лекция Практическое занятие	Соб	1-10; 1-10; 1	Согласно табл. 7.2
8	Уровень жизни населения. Доходы и оплата труда. Оплаты труда.	ОК-5; ОПК-2; ПК-19	Лекция Практическое занятие СРС	Тест	1-10; 1-10	Согласно табл. 7.2
9	Социальное развитие трудовых	ОК-5; ОПК-2;	Лекция Практическое занятие	Ко	1-10; 1	Согласно табл. 7.2

	коллективов. Управление трудом на предприятии.	ПК-19				
--	--	-------	--	--	--	--

### Примеры типовых контрольных заданий для проведения текущего контроля успеваемости

Вопросы дискуссии по разделу (теме) 1. «Труд, как общественно-полезная деятельность. Рынок труда в системе рыночного хозяйства.»:

1. Для чего следует изучать экономику и социологию труда
2. Каковы объект и предмет экономики и социологии труда и ее взаимосвязь с другими науками
3. Какие задачи решает дисциплина «Экономика и социология труда»
4. В чем сущность социально-трудовых отношений при развитии рынка труда
5. Каковы структурные составляющие в системе социально-трудовых отношений
6. Какие показатели и критерии используются для оценки социально-трудовых отношений
7. Какие факторы воздействуют на формирование социально-трудовых отношений
8. Как регулируются социально-трудовые отношения при развитии рынка труда
9. Что следует понимать под социальной организацией
10. По каким признакам классифицируются социальные группы

Тест по разделу (теме) 1. «Труд, как общественно-полезная деятельность. Рынок труда в системе рыночного хозяйства.»:

**1. Что является главной отличительной особенностью труда?**

- а) производство различных товаров
- б) использование орудий труда
- в) совместная деятельность**
- г) идеальное целеполагание.

**2. Определяющим для формирования и развития человека и общества является:**

- а) предмет труда
- б) средства труда
- в) продукт труда
- г) изменение общественных отношений.**

**3. Двойственный характер труда означает, что результатом труда является:**

- а) производство, во-первых, материальной продукции, а во-вторых, услуг и информации
- б) удовлетворение общественных потребностей и формирование общественных отношений**
- в) умственный и физический труд.

**4. Предметы социологии труда и экономики труда:**

- а) совпадают полностью
- б) совпадают частично**



- в) не совпадают
- г) иногда совпадают, иногда нет.

**5. Социология труда — это:**

*а) специальная социологическая теория*

- б) прикладная часть социологии
- в) комплексная дисциплина
- г) наука о труде
- д) наука о трудовых коллективах.

**6. Вычеркните лишнее. Социальные факты — это:**

*а) систематизированные характеристики массового поведения*

- б) систематизированные характеристики массового сознания
- в) систематизированные характеристики продуктов материальной и духовной деятельности
- г) результаты опросов.

**7. Основными представителями французской школы социологии труда являются:**

- а) О. Конт
- б) М. Вебер
- в) Э. Дюркгейм*
- г) А. Смит
- д) Г. Зиммель.

**8. Вычеркните лишнее. Основными представителями немецкой школы социологии труда являются:**

- а) А. Маслоу*
- б) Ф. Герцберг
- в) К. Маркс
- г) К. Зиммель
- д) М. Вебер.*

**9. Основными представителями современного периода исследований в социологии труда являются:**

- а) А. Маслоу
- б) Г. Зиммель
- в) Э. Мейо*
- г) А. Файоль*
- д) Ф. Герцберг
- е) Ф. Тейлор.

**10. Спецификой социологического анализа трудовой деятельности является:**

- а) подбор и расстановка кадров
- б) повышение экономической эффективности труда
- в) соотношение затрат труда и его результатов
- г) роль человеческого фактора в процессе труда.*

**11. Социологический смысл понятия «организация труда» —**

- а) расстановка работников и наделение каждого из них определенными трудовыми функциями
- б) кооперация труда, выбор оптимальных форм трудовой деятельности
- в) трудовое поведение и мотивация труда*
- г) подготовка кадров и повышение квалификации работников.

**12. Индивидуальный труд есть элемент:**

- а) экономического разделения труда
- б) технологического разделения труда*
- в) то и другое верно
- г) то и другое неверно.

**13. Индивидуальная трудовая деятельность есть элемент:**

- а) экономического разделения труда*
- б) технологического разделения труда
- в) то и другое верно
- г) то и другое не верно.

**14. Понятия «содержание труда» и «содержательность труда»:**

- а) полностью совпадают; это разные названия одного и того же
- б) совпадают частично
- в) не совпадают*
- г) иногда совпадают, иногда нет.

**15. Понятие «условия труда» означает:**

- а) расстановку работников на производстве
- б) характер трудовых операций
- в) степень опасности предмета, средств труда, и производственной среды
- г) **психологический климат в коллективе**
- д) все вышеназванное.

**16. «Удовлетворенность трудом» означает:**

- а) оценку работниками содержания труда;
- б) оценку работником содержательности труда
- в) удовлетворенность материальным вознаграждением за труд
- г) **чувство внутренней согласованности между потребностями личности и степенью их реализации.**

**17. Экономика изучает:**

- а) **экономические отношения в труде**
- б) управленческие отношения
- в) организацию труда

- г) взаимодействия в системе человек — техника — производственная среда.

**18. «Отношение к труду» входит в понятие:**

- а) содержания труда
- б) организации труда
- в) **содержательности труда**
- г) условий труда.

**19. Вычеркните лишнее. Обогащение труда включает в себя:**

- а) **расширение зон обслуживания**
- б) перемену рабочих мест
- в) гибкий график рабочего времени
- г) расширение должностных обязанностей
- д) комнаты психологической разгрузки.

**20. Инструментальное отношение к труду — это:**

- а) применение сложных приборов и инструментов
- б) ориентация не на работу, а на досуг
- в) высокая удовлетворенность трудом
- г) **технологическая подготовка производства.**

Полностью оценочные материалы и оценочные средства для проведения текущего контроля успеваемости представлены в УММ по дисциплине.

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

*Промежуточная аттестация по дисциплине проводится:*  
- в форме зачета во 7-ом семестре.

Зачет проводится в форме тестирования (бланкового и/или компьютерного).

Для тестирования используются контрольно-измерительные материалы (КИМ) – вопросы и 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 4 настоящей программы. Все темы дисциплины отражены в КИМ в равных долях (%). БТЗ включает в себя не менее 100 заданий и постоянно пополняется. БТЗ хранится на бумажном носителе в составе УММ и электронном виде в ЭИОС университета.

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 компетентностно-ориентированных 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.

### **Примеры типовых заданий для проведения промежуточной аттестации обучающихся**

#### Задание в закрытой форме:

Определите понятие «труд как экономический ресурс». Поясните соотношение понятий: «рабочая сила», «человеческий капитал», «трудовой потенциал».

#### Задание в открытой форме:

В статьях С. А. Айвазяна предложено оценивать качество жизни населения страны по следующим группам показателей.

1. Качество населения.
2. Благополучие населения.
3. Качество социальной сферы.
4. Качество экологической сферы.
5. Природно–климатические условия. Сравните предложения, изложенные в статьях с методикой оценки индекса развития человеческого потенциала (ИРЧП).
6. Все ответы верны

#### Задание на установление правильной последовательности,

Укажите, как поведет себя предприятие–монополист, желая выиграть борьбу с конкурирующей фирмой в отношении оплаты и найма рабочей силы?

Оно будет платить:

- а) большую заработную плату и нанимать меньше рабочих; б) меньшую заработную плату, но нанимать больше рабочих;
- в) меньшую заработную плату, нанимая то же количество рабочих; г) меньшую заработную плату и нанимать меньше рабочих;

д) большую заработную плату и нанимать больше рабочих.

**Задание на установление соответствия:**

Какие из перечисленных ниже качеств (компонент трудового потенциала) наиболее важны для:

- 1) начальника цеха;
- 2) начальника конструкторского бюро;
- 3) мастера участка;
- 4) начальника отдела организации и оплаты труда;
- 5) слесаря.

Компоненты трудового потенциала:

- 1) здоровье;
- 2) честность;
- 3) творческие способности;
- 4) активность;
- 5) профессионализм;
- 6) организованность;
- 7) асертивность;
- 8) компетентность;
- 9) целеустремленность;
- 10) инициативность;
- 11) умение работать в коллективе;
- 12) красноречие.

Проранжируйте эти качества для названных сотрудников предприятия.

**Компетентностно-ориентированная задача:**

Проранжируйте потребности достижения целей жизни для сотрудников предприятия: рабочих, конструкторов–изобретателей, бухгалтеров. Схема анализа потребностей сотрудников предприятия представлена в таблица 1

Таблица 1 - Информация для анализа потребностей сотрудников предприятия

Потребности достижения целей жизни	Группы персонала		
	Рабочие	Конструкторы	Бухгалтеры
1. Высокая зарплата			
2. Возможность творческой деятельности			
3. Свободный режим работы			
4. Хорошие условия труда			
5. Социальные услуги (лечение, образование, детские учреждения)			

Полностью оценочные материалы и оценочные средства для проведения промежуточной аттестации обучающихся представлены в УММ по дисциплине.

**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 «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 успеваемости* по дисциплине в рамках действующей в университете балльно-рейтинговой системы применяется следующий порядок начисления баллов:

Таблица 7.4 – Порядок начисления баллов в рамках БРС

Форма контроля	Минимальный балл		Максимальный балл	
	балл	примечание	балл	примечание
<b>7 семестр</b>				
<b>1 контрольная точка</b>				
<b>Практическое занятие № 1</b> Собеседование, дискуссия, деловая игра, тестирование	1	Выполнил, доля правильности выполнения задания менее 50 %	3	Выполнил, доля правильности выполнения задания более 50 %
<b>Практическое занятие № 2</b> Контрольный опрос, кейс-задача	1	Выполнил, доля правильности выполнения задания менее 50 %	3	Выполнил, доля правильности выполнения задания более 50 %
<b>Контрольная работа по теме 1-2</b> Собеседование, дискуссия, деловая игра, тестирование, контрольный опрос, кейс-задача	4	Выполнил, доля правильности выполнения задания менее 50 %	6	Выполнил, доля правильности выполнения задания более 50 %
<b>Итого за 1 контрольную точку</b>	6		12	
<b>2 контрольная точка</b>				
<b>Практическое занятие № 3</b> Собеседование, подготовка сообщения, кейс-задача	1	Выполнил, но «не защитил»	3	Выполнил и «защитил»
<b>Практическое занятие № 4</b> Собеседование, подготовка сообщения	1	Выполнил, но «не защитил»	3	Выполнил и «защитил»
<b>Научно-исследовательская работа по темам 3-4</b> Собеседование, подготовка сообщения, кейс-задача	4	Выполнил, но «не защитил» (не аргументировал собственную точку зрения)	6	Выполнил и «защитил» (уверенно аргументировал собственную точку зрения)
<b>Итого за 2 контрольную точку</b>	6		12	
<b>3 контрольная точка</b>				
<b>Практическое занятие № 5</b> Контрольный опрос, деловая игра, кейс-задача	1	Выполнил, доля правильности выполнения задания менее 50 %	3	Выполнил, доля правильности выполнения задания более 50 %
<b>Практическое занятие № 6</b>	1	Выполнил,	3	Выполнил,

Собеседование, деловая игра, кейс-задача		доля правильности выполнения задания менее 50 %		доля правильности выполнения задания более 50 %
<b>Аналитическая работа по темам 5-6</b> Контрольный опрос, деловая игра, кейс-задача, собеседование	4	Выполнил, но «не защитил»	6	Выполнил и «защитил»
<b>Итого за 3 контрольную точку</b>	6		12	
4 контрольная точка				
<b>Практическое занятие № 7</b> Контрольная работа / опрос, подготовка сообщения, кейс-задача	1	Выполнил и «не защитил» задание	3	Выполнил и «защитил» задание
<b>Практическое занятие № 8,9</b> Контрольный опрос, тестирование кейс-задача	1	Выполнил, доля правильности выполнения задания менее 50 %	3	Выполнил, доля правильности выполнения задания более 50 %
<b>Тестирование по темам 7-9</b> Контрольный опрос, тестирование кейс-задача подготовка сообщения	4	При тестировании доля правильных ответов менее 50 %	6	При тестировании доля правильных ответов более 50 %
<b>Итого за 4 контрольную точку</b>	6		12	
<b>Посещаемость</b>	0	Не посещал занятий	16	Пропусков занятий не было
<b>Итоговое количество баллов (за контрольные точки, не включая посещаемость)</b>	24		48	
<b>Форма контроля за 7 семестр – зачет</b>			36	max балл на зачете
<b>ИТОГО</b>	24		100	

Для промежуточной аттестации обучающихся, проводимой в виде 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 компетентностно-ориентированной 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. Экономика и социология труда: учебное пособие : практикум / А. Б. Вешкурова, Ю. В. Долженкова, И. В. Филимонова, М. С. Соколова. – Москва ; Берлин : Директ-Медиа, 2018. – 222 с. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=495827> (дата обращения: 21.01.2022). – Режим доступа: по подписке. – Текст : электронный.
2. Шапиро, С. А. Основы экономики и социологии труда : учебное пособие / С. А. Шапиро, П. И. Ананченкова. – Москва ; Берлин : Директ-Медиа, 2017. – 271 с. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=469688> (дата обращения: 21.01.2022). – Режим доступа: по подписке. – Текст : электронный.
3. Тощенко, Ж. Т. Социология труда : учебник / Ж. Т. Тощенко. – Москва : Юнити, 2015. – 424 с. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=436864> (дата обращения: 21.01.2022). – Режим доступа: по подписке. – Текст : электронный.

### **8.2. Дополнительная учебная литература**

4. Обухович, Н. В. Экономика и социология труда : учебное пособие / Н. В. Обухович, М. А. Гильтман ; Тюменский государственный университет. – Тюмень : Тюменский государственный университет, 2015. – 198 с. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=567507> (дата обращения: 21.01.2022). – Режим доступа: по подписке. – Текст : электронный.
5. Генкин, Б. М. Экономика и социология труда : учеб. для студ. вуз. / Б. М. Генкин. - М. : НОРМА, ИНФРА-М, 1999. - 384 с. - Текст : непосредственный.
6. Попов, Ю. Н. Введение в социологию труда и занятости : учебное пособие / Ю. Н. Попов, А. В. Шевчук ; Академия народного хозяйства при Правительстве Российской Федерации. - М. : Дело, 2005. - 200 с. - Текст : непосредственный.
7. Кулинцев, И. И. Экономика и социология труда : учебное пособие / И. И. Кулинцев. - М. : Центр экономики и маркетинга, 2001. - 312 с. - Текст : непосредственный.
8. Кучмаева, О. В. Экономика и социология труда : учебное пособие / О. В. Кучмаева, О. А. Золотарева, Е. А. Егорова. – Москва : Евразийский открытый институт, 2010. – 318 с. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=90401> (дата обращения: 21.01.2022). – Режим доступа: по подписке. – Текст : электронный.

### **8.3. Перечень методических указаний**

1. Экономика и социология труда : методические рекомендации для практических занятий и самостоятельной работы обучающихся направления



38.03.02 Менеджмент / Юго-Зап. гос. ун-т ; сост. О. В. Михайлов. - Курск : ЮЗГУ, 2016. - 64 с. - Текст : электронный.

#### **8.4. Другие учебно-методические материалы**

*Журналы (периодические издания):*

1. Известия ЮЗГУ.
2. Известия ЮЗГУ. Серия: Экономика. Социология. Менеджмент.
3. Менеджмент в России и за рубежом.
4. Маркетинг в России и за рубежом.

#### **9. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети Интернет, необходимых для освоения дисциплины**

2. Научная библиотека Юго-Западного государственного университета - <http://www.lib.swsu.ru/2011-02-23-15-22-58/2012-08-30-06-40-55.html>
3. Научная электронная библиотека eLibrary.ru (официальный сайт) - <http://elibrary.ru>
4. Справочно-поисковая система КонсультантПлюс - [www.consultant.ru](http://www.consultant.ru)

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

Основными видами аудиторной работы студента при изучении дисциплины «Экономика и социология труда» являются лекции и практические занятия. Студент не имеет права пропускать занятия без уважительных причин.

В рамках изучения дисциплины «Экономика и социология труда» работа студентов организуется в следующих формах:

1. Работа с конспектом лекций и дополнительной литературой по темам курса.
2. Работа с раздаточным материалом – «Скрин-шот».
3. Изучение вопросов, выносимых за рамки лекционных занятий (дискуссионные вопросы для дополнительного изучения).
4. Подготовка к семинарскому занятию.
5. Выполнение групповых и индивидуальных домашних заданий, в том числе:
  - проведение собеседования по теме лекции;
  - подготовка краткого доклада (резюме, эссе) по теме семинарского занятия и разработка мультимедийной презентации к нему;
  - выполнение практических заданий (решение задач, выполнение расчетных и лабораторных работ);
  - подготовка к тестированию;
6. Самоконтроль.

Рекомендуемый ниже режим самостоятельной работы позволит студентам глубоко разобраться во всех изучаемых вопросах, активно участвовать в дискуссиях на семинарских занятиях и в конечном итоге успешно сдать экзамен по дисциплине «Экономика и социология труда».

1. *Лекция* является фундаментальным источником знаний и должна способствовать глубокому усвоению материала, активизировать интерес студента к изучаемой дисциплине.

Работу с конспектом лекций целесообразно проводить непосредственно после её прослушивания. Она предполагает перечитывание конспекта, внесение в него, по необходимости, уточнений, дополнений, разъяснений и изменений. Ознакомление с дополнительной литературой по теме, проведение обзора мнений других ученых по изучаемой теме. Необходимым является

глубокое освоение содержания лекции и свободное владение им, в том числе использованной в ней терминологии (понятий), категорий и законов (глоссарий к каждой теме содержится в разделе 2 учебно-методического пособия). Студенту рекомендуется не ограничиваться при изучении темы только конспектом лекций или одним учебником; необходимо не только конспектировать лекции, но и читать дополнительную литературу, изучать методические рекомендации, издаваемые кафедрой.

2. «Скрин-шот» - специальный раздаточный материал, подготовленный преподавателем, который предназначен для повышения эффективности учебного процесса за счет:

- привлечения дополнительного внимания студента на наиболее важных и сложных проблемах курса;
- освобождения от необходимости ведения рутинных записей по ходу лекции и возможности более адекватной фиксации ключевых положений лекции;
- представления всего необходимого иллюстративного и справочно-информационного материала по теме лекции;
- более глубокой переработки материалов курса при подготовке к зачету или экзамену.

Самостоятельная работа с раздаточным материалом «Скрин-шот» может проводиться вместо работы с конспектом лекций, если композиция каждой страницы материала построена лектором таким образом, что достаточно свободного места для конспектирования материалов лекции, комментариев и выражения собственных мыслей студента по материалам услышанного или прочитанного.

В случае, когда студенты ведут отдельные конспекты лекций, работа с раздаточным материалом «Скрин-шот» проводится вместе с работой с конспектом лекций по каждой теме.

3. В связи с большим объемом изучаемого материала, интересом который он представляет для современного образованного человека, некоторые вопросы выносятся за рамки лекций. Это предусмотрено учебным планом подготовки бакалавров. *Изучение вопросов, выносимых за рамки лекционных занятий*, предполагает самостоятельное изучение студентами дополнительной литературы и её конспектирование по этим вопросам.

4. В ходе *практических занятий* проводится разъяснение теоретических положений курса, уточнения междисциплинарных связей.

*Подготовкак практическому (семинарскому) занятию* предполагает большую самостоятельную работу и включает в себя:

- Знакомство с планом семинарского занятия и подбор материала к нему по указанным источникам (конспект лекции, основная, справочная и дополнительная литература, электронные и Интернет-ресурсы).
- Запоминание подобранного по плану материала.
- Освоение терминов, перечисленных в глоссарии.
- Ответы на вопросы, приведенные к каждой теме.
- Обдумывание вопросов для обсуждения. Выдвижение собственных вариантов ответа.
- Выполнение заданий преподавателя.
- Подготовка (выборочно) индивидуальных заданий.

Задания, приведенные в планах занятий, выполняются всеми студентами в обязательном порядке.

5. *Выполнение групповых и индивидуальных домашних заданий* является обязательной формой самостоятельной работы студентов. По дисциплине она предполагает подготовку индивидуальных или групповых (на усмотрение преподавателя) докладов (*сообщений, рефератов, эссе, творческих заданий*) на семинарских занятиях и разработку мультимедийной презентации к нему.

*Доклад* - продукт самостоятельной работы студента, представляющий собой публичное выступление по представлению полученных результатов решения определенной учебно-практической, учебно-исследовательской или научной темы.

*Реферат* - продукт самостоятельной работы студента, представляющий собой краткое изложение в письменном виде полученных результатов теоретического анализа определенной

научной (учебно-исследовательской) темы, где автор раскрывает суть исследуемой проблемы, приводит различные точки зрения, а также собственные взгляды на нее, приводит список используемых источников.

*Эссе* - средство, позволяющее оценить умение обучающегося письменно излагать суть поставленной проблемы, самостоятельно проводить анализ проблемы с использованием концепций и аналитического инструментария соответствующей дисциплины, делать выводы, обобщающие авторскую позицию по поставленной проблеме.

*Творческое задание* - частично регламентированное задание, имеющее нестандартное решение и позволяющее диагностировать умения, интегрировать знания различных областей, аргументировать собственную точку зрения. Может выполняться в индивидуальном порядке или группой обучающихся.

Преподаватель сам формирует задание или студенты имеют возможность самостоятельно выбрать одну из предполагаемых преподавателем тем и выступить на семинарском занятии. Доклад (резюме, эссе и т.д.) как форма самостоятельной учебной деятельности студентов представляет собой рассуждение на определенную тему на основе обзора нескольких источников в целях доказательства или опровержения какого-либо тезиса. Информация источников используется для аргументации, иллюстрации и т.д. своих мыслей. Цель написания такого рассуждения не дублирование имеющейся литературы на эту тему, а подготовка студентов к проведению собственного научного исследования, к правильному оформлению его описания в соответствии с требованиями.

Работа студентов по подготовке доклада (сообщения, рефератов, эссе, творческих заданий) заключается в следующем:

- подбор научной литературы по выбранной теме;
- работа с литературой, отбор информации, которая соответствует теме и помогает доказать тезисы;
- анализ проблемы, фактов, явлений;
- систематизация и обобщение данных, формулировка выводов;
- оценка теоретического и практического значения рассматриваемой проблемы;
- аргументация своего мнения, оценок, выводов, предложений;
- выстраивание логики изложения;
- указание источников информации, авторов излагаемых точек зрения;
- правильное оформление работы (ссылки, список использованной литературы, рисунки, таблицы) по стандарту.

Самостоятельность студента при подготовке доклада (сообщение, эссе) проявляется в выборе темы, ракурса её рассмотрения, источников для раскрытия темы, тезисов, аргументов для их доказательства, конкретной информации из источников, способа структурирования и обобщения информации, структуры изложения, а также в обосновании выбора темы, в оценке её актуальности, практического и теоретического значения, в выводах.

Выступление с докладом (резюме, эссе) на семинаре не должно превышать 7-10 минут. После устного выступления автор отвечает на вопросы аудитории (студентов, преподавателя) по теме и содержанию своего выступления.

Цель и задачи данного вида самостоятельной работы студентов определяют требования, предъявляемые к докладу (резюме, эссе), и критерии его оценки:

- 1) логическая последовательность изложения;
- 2) аргументированность оценок и выводов, доказанность тезиса;
- 3) ясность и простота изложения мыслей (отсутствие многословия и излишнего наукообразия);
- 4) самостоятельность изложения материала источников;
- 5) корректное указание в тексте доклада источников информации, авторов проводимых точек зрения;
- 6) стилистическая правильность и выразительность (выбор языковых средств, соответствующих научному стилю речи);

7) уместное использование иллюстративных средств (цитат, сносок, рисунков, таблиц, слайдов).

Изложение материалов доклада может сопровождаться *мультимедийной презентацией*. Разработка мультимедийной презентации выполняется по требованию преподавателя или по желанию студента.

Презентация должна быть выполнена в программе PowerPoint и включать такое количество слайдов, какое необходимо для иллюстрирования материала доклада в полном объеме.

Основные методические требования, предъявляемые к презентации:

- логичность представления с согласованность текстового и визуального материала;
- соответствие содержания презентации выбранной теме и выбранного принципа изложения / рубрикации информации (хронологический, классификационный, функционально-целевой и др.);
- соразмерность (необходимая и достаточная пропорциональность) текста и визуального ряда на каждом слайде (не менее 50% - 50%, или на 10-20% более в сторону визуального ряда);
- комфортность восприятия с экрана (цвет фона; размер и четкость шрифта);
- эстетичность оформления (внутреннее единство используемых шаблонов предъявления информации; упорядоченность и выразительность графических и изобразительных элементов);
- допускается наличие анимационных и звуковых эффектов.

Оценка доклада (резюме, эссе) производится в рамках 12-балльного творческого рейтинга действующей в ЮЗГУ балльно-рейтинговой оценки успеваемости и качества знаний студентов. Итоговая оценка является суммой баллов, выставяемых преподавателем с учетом мнения других студентов по каждому из перечисленных выше методических требований к докладу и презентации.

По дисциплине «Экономика и социология труда» также формой самостоятельной работы студентов является *выполнение практических заданий (решения задач, выполнения расчетных и лабораторных работ, оформление отчетов о самостоятельной работе)*, содержание которых определяется содержанием учебно-методического пособия. Часть практических заданий может быть выполнена студентами на аудиторных практических (лабораторных) занятиях под руководством преподавателя. После того, как преподавателем объявлено, что рассмотрение данной темы на аудиторных занятиях завершено, студент переходит к самостоятельному выполнению практических заданий, пользуясь настоящим учебно-методическим пособием, конспектом лекций по соответствующей теме, записями, сделанными на практических занятиях, дополнительной литературой по теме. Все практические задания для самостоятельного выполнения студентами, приведенные в учебно-методическом пособии обязательны для выполнения в полном объеме.

*Подготовка к тестированию* предусматривает повторение лекционного материала и основных терминов, а также самостоятельное выполнение заданий в текстовой форме, приведенных в учебно-методическом пособии.

б. *Самоконтроль* является обязательным элементом самостоятельной работы студента по дисциплине «Экономика и социология труда». Он позволяет формировать умения самостоятельно контролировать и адекватно оценивать результаты своей учебной деятельности и на этой основе управлять процессом овладения знаниями. Овладение умениями самоконтроля формирует навыки планирования учебного труда, способствует углублению внимания, памяти и выступает как важный фактор развития познавательных способностей.

Самоконтроль учебной деятельности позволяет студенту оценивать эффективность и рациональность применяемых методов и форм умственного труда, находить допускаемые недочеты и на этой основе проводить необходимую коррекцию своей познавательной деятельности.

При возникновении сложностей по усвоению программного материала необходимо посещать консультации по дисциплине, задавать уточняющие вопросы на лекциях и практических занятиях, уделять время самостоятельной подготовке (часы на самостоятельное изучение), осуществлять все формы самоконтроля.

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

1. MSDN subscriptions: Windows 7, Windows 8, Windows 10 (Договор IT000012385)
2. Microsoft Office
  - Office 2007 Suites
  - Office Standard 2010 МАК
  - Office Std 2013 МАК
  - Office Standard 2016 МАК
 (Лицензионный договор №S0000000722 от 21.12.2015 г. с ООО «АйТи46»;  
 Лицензионный договор №K0000000117 от 21.12.2015 г. с ООО «СМСКанал»;  
 Лицензия № 66216728, срок действия с 22.12.2015 по 21.12.2017 гг.)
3. Справочно-правовая система «Консультант +» (договор №219894 от 19.12.2016 г.)
4. Свободно распространяемое и бесплатное ПО:
  - LibreOffice (<https://ru.libreoffice.org/download/>)
  - OpenOffice (<https://ru.libreoffice.org/download/>)

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

Учебная аудитория для проведения занятий, а также лаборатория (компьютерный класс) кафедры региональной экономики и менеджмента оснащена учебной мебелью: столы и стулья для обучающихся; стол и стул для преподавателя; доска.

При изучении дисциплины используются компьютеры (компьютерный класс – аудитория а-40), проекторы и т.д., в частности:

- Системные блоки учащихся HELIO Profice VL310. клавиат.мышь, предустанов. ПО Microsoft office 2003 Pro Rus;
- Мониторы 15" TFT Proview;
- ПК S1155 Intel i3-2130 3.4 Hz / DDR III-4Gb / HDD SATA III 320 Gb / DVD + R/RW, 23" LCD Samsung;
- Экран Screen Media Apollo 153×203 на штативе;
- Мультимедиа центр: ноутбук ASUS X50VL PMD-T2330/14"/1024Mb/160Gb/ сумка / проектор inFocus IN24+ (2 шт.);
- Проектор Vivitek D517;
- Моторизованный экран для формирования отчетной документации и демонстрации итоговых результатов.

В компьютерном классе кафедры региональной экономики и менеджмента обеспечена доступность студентам к сети Интернет.

Вуз обеспечен необходимым комплектом лицензионного программного обеспечения: стандартные программные продукты, Справочно-правовая система «КонсультантПлюс». При проведении лекционных занятий с целью лучшего восприятия студентами учебного материала используются наглядные формы представления информации в виде слайдов. Для этих целей применяется персональный компьютер (ноутбук), мультимедиа проектор, экран.

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

При обучении лиц с ограниченными возможностями здоровья учитываются их индивидуальные психофизические особенности. Обучение инвалидов осуществляется также в соответствии с индивидуальной программой реабилитации инвалида (при наличии).

*Для лиц с нарушением слуха* возможно предоставление учебной информации в визуальной форме (краткий конспект лекций; тексты заданий, напечатанные увеличенным шрифтом), на аудиторных занятиях допускается присутствие ассистента, а также сурдопереводчиков и тифлосурдопереводчиков. Текущий контроль успеваемости осуществляется в письменной форме: обучающийся письменно отвечает на вопросы, письменно выполняет практические задания. Доклад (реферат) также может быть представлен в письменной форме, при этом требования к содержанию остаются теми же, а требования к качеству изложения материала (понятность, качество речи, взаимодействие с аудиторией и т. д.) заменяются на соответствующие требования, предъявляемые к письменным работам (качество оформления текста и списка литературы, грамотность, наличие иллюстрационных материалов и т.д.). Промежуточная аттестация для лиц с нарушениями слуха проводится в письменной форме, при этом используются общие критерии оценивания. При необходимости время подготовки к ответу может быть увеличено.

*Для лиц с нарушением зрения* допускается аудиальное предоставление информации, а также использование на аудиторных занятиях звукозаписывающих устройств (диктофонов и т.д.). Допускается присутствие на занятиях ассистента (помощника), оказывающего обучающимся необходимую техническую помощь. Текущий контроль успеваемости осуществляется в устной форме. При проведении промежуточной аттестации для лиц с нарушением зрения тестирование может быть заменено на устное собеседование по вопросам.

*Для лиц с ограниченными возможностями здоровья, имеющих нарушения опорно-двигательного аппарата,* на аудиторных занятиях, а также при проведении процедур текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации могут быть предоставлены необходимые технические средства (персональный компьютер, ноутбук или другой гаджет); допускается присутствие ассистента (ассистентов), оказывающего обучающимся необходимую техническую помощь (занять рабочее место, передвигаться по аудитории, прочитать задание, оформить ответ, общаться с преподавателем).





МИНОБРНАУКИ РОССИИ

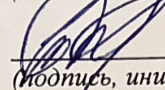
Юго-Западный государственный университет

УТВЕРЖДАЮ:

Декан факультета

экономики и менеджмента

(наименование ф-та полностью)



Т.Ю. Ткачева

(подпись, инициалы, фамилия)

« 31 » 08 2018 г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Экономика и социология труда

(наименование дисциплины)

направление подготовки (специальность) 38.03.02 Менеджмент  
(шифр согласно ФГОС и наименование направления подготовки (специальности))

Управление бизнесом

наименование профиля, специализации или магистерской программы

форма обучения заочная  
(очная, очно-заочная, заочная)

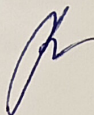
Курск – 2018



Рабочая программа составлена в соответствии с Федеральным государственным образовательным стандартом высшего образования направления подготовки 38.03.02 Менеджмент и на основании учебного плана направления подготовки 38.03.02 Менеджмент, одобренного Ученым советом университета протокол № 9 от 26.03.2018 г.

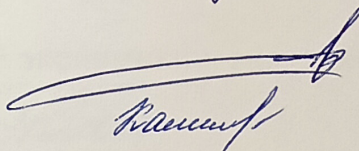
Рабочая программа обсуждена и рекомендована к применению в образовательном процессе для обучения студентов по направлению подготовки 38.03.02 Менеджмент на заседании кафедры Региональной экономики и менеджмента «31» августа 2018 г., протокол № 1.

Зав. кафедрой Региональной  
экономики и менеджмента  
д.э.н., профессор



Ю.В. Вертакова

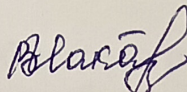
Разработчик программы  
к.э.н., доцент



О.В. Михайлов  
А.Ю.Каширцева

Согласовано:

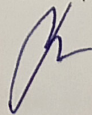
Директор научной библиотеки



В.Г. Макаровская

Рабочая программа пересмотрена, обсуждена и рекомендована к применению в образовательном процессе на основании учебного плана направления подготовки 38.03.02 Менеджмент, одобренного Ученым советом университета протокол № 7 «19» 03 2019 г. на заседании кафедры Региональной экономики и менеджмента «01» 04 2019 г., протокол № 19.

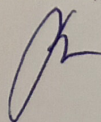
Зав. кафедрой Региональной экономики и менеджмента  
д.э.н., профессор



Ю.В. Вертакова

Рабочая программа пересмотрена, обсуждена и рекомендована к применению в образовательном процессе на основании учебного плана направления подготовки 38.03.02 Менеджмент, одобренного Ученым советом университета протокол № 7 «15» 02 2020 г. на заседании кафедры Региональной экономики и менеджмента «07» 07 2020 г., протокол № 16.

Зав. кафедрой Региональной экономики и менеджмента  
д.э.н., профессор



Ю.В. Вертакова



Рабочая программа пересмотрена, обсуждена и рекомендована к применению в образовательном процессе на основании учебного плана направления подготовки 38.03.02 Менеджмент, одобренного Ученым советом университета протокол № 7 от 25.02.2020 г. на заседании кафедры Региональной экономики и менеджмента 05.07.2021 г., протокол № 23.

И.о. зав. кафедрой Региональной экономики и менеджмента  
к.э.н., доцент

Ю.С. Положенцева

Рабочая программа пересмотрена, обсуждена и рекомендована к применению в образовательном процессе на основании учебного плана направления подготовки 38.03.02 Менеджмент, одобренного Ученым советом университета протокол № 7 25.02.2020 г. на заседании кафедры Региональной экономики и менеджмента 05.07.2022 г., протокол № 23.

Зав. кафедрой Региональной экономики и менеджмента  
к.э.н., доцент

Ю.С. Положенцева

Рабочая программа пересмотрена, обсуждена и рекомендована к применению в образовательном процессе на основании учебного плана направления подготовки 38.03.02 Менеджмент, одобренного Ученым советом университета протокол № 7 25.02.2020 г. на заседании кафедры Региональной экономики и менеджмента 23.06.2023 г., протокол № 20.

Зав. кафедрой Региональной экономики и менеджмента  
к.э.н., доцент

Ю.С. Положенцева

Рабочая программа пересмотрена, обсуждена и рекомендована к применению в образовательном процессе на основании учебного плана направления подготовки 38.03.02 Менеджмент, одобренного Ученым советом университета протокол № 7 25.02.2020 г. на заседании кафедры Региональной экономики и менеджмента 03.07.2024 г., протокол № 23.

Зав. кафедрой Региональной экономики и менеджмента  
к.э.н., доцент

Ю.С. Положенцева

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

### **1.1. Цель дисциплины**

Дать менеджерам целостное представление о проблемах, возникающих при организации, нормировании и оплате труда на предприятиях: методах изучения затрат рабочего времени, оценке производительности труда, организации материального стимулирования труда, документирования трудовых отношений в организации и управления трудом в организации.

### **1.2. Задачи дисциплины**

- раскрыть социально-экономические основы организации труда;
- осветить сущность нормирования труда и структуру норм времени;
- рассмотреть преимущества и недостатки различных методов изучения затрат рабочего времени и нормирования труда;
- дать определение производительности труда и оценить эффективность организации и нормирования труда;
- рассмотреть влияние организации материального стимулирования персонала на достижение организацией необходимого уровня развития в условиях рыночных отношений;
- изучить существующие научные подходы эффективного управления трудом в организации;
- обеспечить целостный, процессно-ориентированный подход к совершенствованию организации труда и заработной платы в системе регулирования рынка труда;
- обосновать необходимость социальной защиты населения, как элемента стабильности развития общества.

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

#### **Обучающиеся должны знать:**

- экономико-правовые отношения в процессе труда, трудовой процесс, методы и приемы труда;
- сущность нормирования труда и структуру норм времени, нормативные материалы для нормирования труда;
- сущность и факторы роста производительности труда;
- сущность, цели и задачи материального стимулирования персонала, тарифную и бестарифную систему оплаты труд;

- состав служб и подразделений, занимающихся проблемами труда в организации, а также взаимосвязь служб труда с конструкторскими, технологическими, плановыми и учетными службами;
- способы взаимодействия людей и социальных групп на предприятии, мотивацию, как составной элемент формирования партнерских групп;
- основополагающие принципы государственной кадровой политики в системе регулирования рынка труда и нормы государственной политики в области занятости населения.

**уметь:**

- наладить организацию и обслуживание рабочих мест, исходя из требований к организации рабочих мест, их планировки и оснащения;
- представить структуру нормы времени рабочих, руководителей и специалистов;
- осуществлять фотографию, самофотографию и хронометраж рабочего времени;
- начислять заработную плату при различных ее формах и системах, организовывать расчеты по заработной плате с руководителями и специалистами, рассчитывать надбавки и доплаты к тарифным ставкам;
- выстраивать систему управления трудом в организации на основании различных ее элементов;
- совершать управленческие действия по согласованию профессиональных качеств работников с характером деятельности фирмы; планировать эффективность и производительность труда.

**владеть:**

- методами организации, нормирования и оплаты труда на предприятиях;
- современными технологиями эффективного влияния на индивидуальное и групповое поведение в организации;
- современным инструментарием управления человеческими ресурсами.

У обучающихся формируются следующие **компетенции:**

- способностью к коммуникации в устной и письменной формах на русском и иностранном языках для решения задач межличностного и межкультурного взаимодействия (ОК-5);
- способностью находить организационно-управленческие решения и готовностью нести за них ответственность с позиций социальной значимости принимаемых решений (ОПК-2);
- владением навыками координации предпринимательской деятельности в целях обеспечения согласованности выполнения бизнес-плана всеми участниками (ПК-19).



## 2. Указание места дисциплины в структуре образовательной программы

«Экономика и социология труда» представляет дисциплину с индексом Б1.В.ДВ.10.02 является дисциплиной по выбору, относится к вариативной части учебного плана направления подготовки 38.03.02 Менеджмент, изучаемую на 5 курсе.

## 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 2 зачетных единиц (з.е.), 72 академических часа.

Таблица 3 – Объем дисциплины

Виды учебной работы	Всего, часов
Общая трудоемкость дисциплины	72
Контактная работа обучающихся с преподавателем (по видам учебных занятий) (всего)	8,0
в том числе:	
лекции	4
лабораторные занятия	0
практические занятия	4
Самостоятельная работа обучающихся (всего)	59,9
Контроль (подготовка к зачету)	4
Контактная работа по промежуточной аттестации (всего АттКР)	0,1
в том числе:	
зачет	0,1
зачет с оценкой	не предусмотрен
курсовая работа (проект)	не предусмотрена
экзамен (включая консультацию перед экзаменом)	0

#### 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	Труд, как общественно-полезная деятельность. Рынок труда в системе рыночного хозяйства.	1.1. Рабочая сила. Человеческий капитал. Трудовой потенциал. Трудовые ресурсы. 1.2. Тенденции в численности населения и демографии РФ. 1.3. Экономически активное население (ЭАН). 1.4. Рынок труда. 1.5. Человек труда и значимость безработица). 1.6. Государственная политика в области занятости.
2	Производительность и эффективность труда.	2.1. Производительность труда, как основной показатель его эффективности. 2.2. Методы оценки (измерения) результатов и затрат труда. 2.3. Трудоемкость как показатель производительности труда. 2.4. Факторы роста производительности труда. 2.5. Резервы роста производительности труда.
3	Основные показатели трудовых процессов. Содержание и принципы организации труда.	3.1. Содержание основных направлений труда. 3.2. Принципы организации труда. 3.3. Экономические, технические, социальные и психофизиологические аспекты (задачи) организации труда.
4	Трудовой процесс и методы изучения его организации.	4.1. Структура трудового процесса. 4.2. Классификация затрат рабочего времени. 4.3. Классификация методов изучения и использования рабочего времени трудовых процессов. 4.4. Проектирование трудовых процессов с учетом комплекса технических, экономических, психофизиологических и социальных факторов.

5	Основы нормирования труда виды норм труда и методы их установления.	9.1. Сущность и содержание нормирования труда. Основные виды норм труда. 9.2. Классификация норм труда. 9.3. Методы нормирования труда.
6	Методика нормирования составных частей технической нормы труда	10.1. Нормирование подготовительно-заключительного времени. 10.2. Нормирование оперативного времени. 10.3. Нормирование времени обслуживания и времени технологических перерывов. 10.4. Нормирование времени на отдых.
7	Анализ качества (уровня) нормирования труда на предприятии.	11.1. Система трудовых нормативов. 11.2. Последовательность и виды анализа качества (уровня) нормирования труда. Оперативный, целевой и выборочный анализ. 11.3. Внедрение и пересмотр норм труда.
8	Уровень жизни населения. Доходы и оплата труда. Оплаты труда.	12.1. Показатели уровня жизни населения. 12.2. Доходы и оплата труда. 12.3. Экономическая сущность и функции заработной платы. 12.4. Принципы организации заработной платы. 12.5. Элементы организации традиционной (тарифной)



Таблица 4.1.2 – Содержание дисциплины и его методическое обеспечение

№ п/п	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	Труд, как общественно-полезная деятельность. Рынок труда в системе рыночного хозяйства.	0,5	-	ПР №1	У-1-8; УМ-1	Соб	ОК-5; ОПК-2; ПК-19
2	Производительность и эффективность труда.	0,5	-	ПР №2	У-1-8; УМ-1	Ко	ОК-5; ОПК-2; ПК-19
3	Основные показатели трудовых процессов. Содержание и принципы организации труда.	0,5	-	ПР №3	У-1-8; УМ-1	Соб	ОК-5; ОПК-2; ПК-19
4	Трудовой процесс и методы изучения его организации.	0,5	-	ПР №4	У-1-8; УМ-1	Ко	ОК-5; ОПК-2; ПК-19
5	Основы нормирования труда виды норм труда и методы их установления.	0,5	-	ПР №5	У-1-8; УМ-1	Соб	ОК-5; ОПК-2; ПК-19
6	Методика нормирования составных частей технической нормы труда	0,5	-	ПР №6	У-1-8; УМ-1	Тест	ОК-5; ОПК-2; ПК-19
7	Анализ качества (уровня) нормирования труда на предприятии.	0,5	-	ПР №7	У-1-8; УМ-1	Соб	ОК-5; ОПК-2; ПК-19
8	Уровень жизни населения. Доходы и оплата труда. Оплаты труда.	0,5	-	ПР №8	У-1-8; УМ-1	Тест	ОК-5; ОПК-2; ПК-19

\* использование сокращений:

Соб – собеседование

Дис – дискуссия

Дел – деловая игра

Тест – тестирование

Лд – лекция-дискуссия

Ко – контрольный опрос

Кз – кейс задача

Пс – подготовка сообщения

Кр – контрольная работа

### 4.2.1. Практические занятия

Таблица 4.2.1 – Практические занятия

№	Наименование практического занятия	Объем, час.
1	<b>Труд, как общественно-полезная деятельность. Рынок труда в системе рыночного хозяйства.</b> Собеседование	0,5
2	<b>Производительность и эффективность труда.</b> Контрольный опрос	0,5
3	<b>Основные показатели трудовых процессов. Содержание и принципы организации труда.</b> Контрольный опрос	0,5
4	<b>Трудовой процесс и методы изучения его организации.</b> Собеседование	0,5
5	<b>Основы нормирования труда виды норм труда и методы их установления.</b> Контрольный опрос	0,5
6	<b>Методика нормирования составных частей технической нормы труда</b> Тест	0,5
7	<b>Анализ качества (уровня) нормирования труда на предприятии.</b> Собеседование	0,5
8	<b>Уровень жизни населения. Доходы и оплата труда. Оплаты труда.</b> Тест	0,5
<b>ВСЕГО</b>		<b>5</b>

### 4.3. Самостоятельная работа студентов (СРС)

Таблица 4.3 – Самостоятельная работа студентов

№ раздела (темы)	Наименование раздела (темы) дисциплины	Срок выполнения	Время, затрачиваемое на выполнение СРС, час.
1	<b>Социально-экономические основы организации труда</b> 1.1 Разделение и кооперация труда 1.2 Аттестация и рационализация рабочих мест 1.3 Условия труда и отдыха 1.4 Внутренний трудовой распорядок на предприятии 1.5 Охрана труда и техника безопасности в системе обеспечения дисциплины труда	межсессионный период	8
2	<b>Совершенствование разделения и кооперации труда.</b> 2.1. Разделение труда. 2.2. Кооперация труда. 1.3. Общие направления совершенствования разделения и корпорации труда	межсессионный период	8
3	<b>Бригадная организация труда.</b>	межсессионный	8

	3.1. Формы бригадной организации труд. 3.2. Развитие бригадных форм организации труда. 3.3. Организация труда в бригаде.	период	
4	<b>Совершенствование организации и обслуживания рабочих мест.</b> 4.1. Классификация рабочих мест. 4.2. Рациональная планировка рабочего места. 4.3. Обслуживание рабочих мест. 4.4. Аттестация рабочих мест.	межсессионный период	6
5	<b>Карты организации труда.</b> 5.1. Сущность и экономическая значимость карт организации труда. 5.2. Структура и содержание карт организации труда. 5.3. Нормирование и условия труда, как разделы карт организации.	межсессионный период	6
6	<b>Бестарифная система оплаты труда.</b> 6.1. Целесообразность использования бестарифной системы. 6.2. Основные элементы бестарифной системы. 6.3.Порядок начисления заработной платы при бестарифной системе.	межсессионный период	6
7	<b>Контрактная система оплаты труда.</b> 7.1. Виды контактов. 7.2. Содержание контактов	межсессионный период	8
8	<b>Взаимодействие людей и социальных групп на предприятии</b> 8.1 Обеспечение взаимодействия администрации и первичной профсоюзной организации 8.2 Социальная политика организации: ее функции, возможности, пути к совершенствованию 8.3 Формальные и неформальные группы их достоинства и недостатки, взаимодействие, рекомендации по управлению 8.4 Зависимость успешности групповой работы от взаимоотношений в группе	межсессионный период	9,9
<b>ИТОГО</b>			<b>59,9</b>

## 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 обучающихся по данной дисциплине организуется:

### 1. 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.

### *2. кафедрой:*

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

- путем предоставления информации из учебников, учебных пособий и периодических изданий фонда кафедры (библиотека кафедры);

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

- путем разработки: методических рекомендаций, пособий по организации самостоятельной работы студентов; заданий для самостоятельной работы; тем рефератов и докладов; вопросов к экзаменам и зачетам; методических указаний к выполнению курсовых работ и т.д.

### *3. 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. Технологии использования воспитательного потенциала дисциплины.**

В соответствии с требованиями ФГОС и Приказа Министерства образования и науки РФ от 05 апреля 2017 года № 301 реализация компетентностного подхода должна предусматривать широкое использование в образовательном процессе активных и интерактивных форм проведения занятий (компьютерных симуляций, деловых и ролевых игр, разбор конкретных ситуаций, психологические и иные тренинги) в сочетании с внеаудиторной работой с целью формирования и развития профессиональных навыков студентов. В рамках дисциплины предусмотрены встречи с представителями российских и зарубежных компаний, государственных и общественных организаций, мастер-классы экспертов и специалистов.

Удельный вес занятий, проводимых в интерактивных формах, составляет 27 % от аудиторных занятий согласно УП.

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

№	Наименование раздела (темы лекции, практического или лабораторного занятия)	Используемые интерактивные образовательные технологии	Объем, час.
<i>Практические занятия (занятия, проводимые в интерактивной форме)</i>			
1	ТЕМА 3. Основные показатели трудовых процессов. Содержание и принципы организации труда.	Разбор конкретной ситуации (кейс-задача)	0,5
2	ТЕМА 5. Основы нормирования труда виды норм труда и методы их установления.	Разбор конкретной ситуации (кейс-задача)	0,5
3	ТЕМА 7. Анализ качества (уровня) нормирования труда на предприятии.	Разбор конкретной ситуации (кейс-задача)	0,5
4	ТЕМА 9. Социальное развитие трудовых коллективов. Управление трудом на предприятии.	Разбор конкретной ситуации (кейс-задача)	0,5
<i>Итого часов, проводимых в интерактивной форме</i>			2

Содержание дисциплины обладает значительным воспитательным потенциалом, поскольку в нем аккумулирован исторический и современный социокультурный и научный опыт человечества. Реализация воспитательного потенциала дисциплины осуществляется в рамках единого образовательного и воспитательного процесса и способствует непрерывному развитию личности каждого обучающегося. Дисциплина вносит значимый вклад в формирование общей и профессиональной культуры обучающихся. Содержание дисциплины способствует духовно-нравственному, гражданскому, патриотическому, правовому, экономическому, профессионально-трудовому, культурно-творческому, физическому, экологическому воспитанию обучающихся.

Реализация воспитательного потенциала дисциплины подразумевает:

– целенаправленный отбор преподавателем и включение в лекционный материал, материал для практических занятий содержания, демонстрирующего обучающимся образцы настоящего научного подвижничества создателей и представителей данной отрасли науки (производства, экономики, культуры), высокого профессионализма ученых (представителей производства, деятелей культуры), их ответственности за результаты и последствия деятельности для природы, человека и общества; примеры подлинной нравственности людей, причастных к развитию науки, культуры, экономики и производства, а также примеры высокой духовной культуры, патриотизма, гражданственности, гуманизма, творческого мышления;

– применение технологий, форм и методов преподавания дисциплины, имеющих высокий воспитательный эффект за счет создания условий для взаимодействия обучающихся с преподавателем, другими обучающимися, представителями работодателей (командная работа, проектное обучение, деловые игры, разбор конкретных ситуаций, решение кейсов, мастер-классы, круглые столы, диспуты и др.);

– личный пример преподавателя, демонстрацию им в образовательной деятельности и общении с обучающимися за рамками образовательного процесса высокой общей и профессиональной культуры.

Реализация воспитательного потенциала дисциплины на учебных занятиях направлена на поддержание в университете единой развивающей образовательной и воспитательной среды. Реализация воспитательного потенциала дисциплины в ходе самостоятельной работы обучающихся способствует развитию в них целеустремленности, инициативности, креативности, ответственности за результаты своей работы – качеств, необходимых для успешной социализации и профессионального становления.

## 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 – Этапы формирования компетенций

Код и содержание компетенции	Этапы* формирования компетенций и дисциплины (модули), при изучении которых формируется данная компетенция		
	начальный	основной	завершающий
1	2	3	4
способностью к коммуникации в устной и письменной формах на русском и иностранном языках для решения задач межличностного и межкультурного взаимодействия (ОК-5)	Теория менеджмента (история управленческой мысли, теория организации, организационное поведение) Практика по получению первичных профессиональных умений и навыков	Управление человеческими ресурсами Практика по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности	Экономика и социология труда Преддипломная практика Защита выпускной квалификационной работы, включая подготовку к процедуре защиты и процедуру защиты
способностью находить организационно-управленческие решения и готовностью нести за них ответственность с позиций социальной значимости принимаемых решений (ОПК-2)	Методы принятия управленческих решений Практика по получению первичных профессиональных умений и навыков	Методы принятия управленческих решений Психология менеджмента Практика по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности	Корпоративная социальная ответственность Креативный менеджмент Экономика и социология труда Преддипломная практика Защита выпускной квалификационной работы, включая

			подготовку к процедуре защиты и процедуру защиты
владение навыками координации предпринимательской деятельности в целях обеспечения согласованности выполнения бизнес-плана всеми участниками (ПК-19)	Экономика и организация производства Экономика фирмы	Бизнес-планирование Налоговый менеджмент	Управление проектами Организация предпринимательской деятельности Производственный менеджмент Экономика и социология труда Реинжиниринг бизнес-процессов Управление реструктуризацией и развитием компании 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 – Показатели и критерии оценивания компетенций, шкала оценивания

Код компетенции / этап	Показатели оценивания компетенции	Критерии и шкала оценивания компетенций		
		Пороговый уровень («удовлетворительно»)	Продвинутый уровень («хорошо»)	Высокий уровень («отлично»)
ОК-5 / завершающий	<p>1. Доля освоенных обучающимися знаний, умений, навыков от общего объема ЗУН, установленных в п.1.3 РПД</p> <p>2. Качество освоенных обучающимися знаний, умений, навыков</p> <p>3. Умение применять знания,</p>	<p><b>ЗНАТЬ:</b> экономико-правовые отношения в процессе труда, трудовой процесс, методы и приемы труда; сущность нормирования труда и структуру норм времени, нормативные материалы для нормирования труда</p> <p><b>УМЕТЬ:</b> выстраивать экономико-правовые отношения в процессе труда, трудовой процесс, методы и приемы труда; сущность нормирования труда и структуру норм времени, нормативные материалы для нормирования труда</p>	<p><b>ЗНАТЬ:</b> экономико-правовые отношения в процессе труда, трудовой процесс, методы и приемы труда; сущность нормирования труда и структуру норм времени, нормативные материалы для нормирования труда; сущность, цели и задачи материального стимулирования персонала, тарифную и</p>	<p><b>ЗНАТЬ:</b> экономико-правовые отношения в процессе труда, трудовой процесс, методы и приемы труда; сущность нормирования труда и структуру норм времени, нормативные материалы для нормирования труда; сущность, цели и задачи материального стимулирования персонала, тарифную и бестарифную систему оплаты труда; способы регулирования уровня жизни и доходов населения</p> <p><b>УМЕТЬ:</b> ставить цели и формировать экономико-</p>

	<p>умения, навыки в типовых и нестандартных ситуациях</p>	<p><b>ВЛАДЕТЬ:</b> современными подходами к экономико-правовым отношениям в процессе труда, подходами к построению трудового процесса, методами и приемами труда; сущностью нормирования труда и структуру норм времени, нормативные материалы для нормирования труда</p>	<p>бестарифную систему оплаты труда;</p> <p><b>УМЕТЬ:</b> ставить цели формировать экономико-правовые отношения в процессе труда, трудовой процесс, методы и приемы труда; сущность нормирования труда и структуру норм времени, нормативные материалы для нормирования труда; сущность, цели и задачи материального стимулирования персонала, тарифную и бестарифную систему оплаты труда</p> <p><b>ВЛАДЕТЬ:</b> подходами к построению экономико-правовых отношения в процессе труда, трудовой процесс, методы и приемы труда; сущность нормирования труда и структуру норм времени, нормативные материалы для нормирования труда; сущность, цели и задачи материального стимулирования персонала, тарифную и бестарифную систему оплаты труда</p>	<p>правовые отношения в процессе труда, трудовой процесс, методы и приемы труда; сущность нормирования труда и структуру норм времени, нормативные материалы для нормирования труда ставить цели и решать задачи материального стимулирования персонала, тарифную и бестарифную систему оплаты труда; применять способы регулирования уровня жизни и доходов населения</p> <p><b>ВЛАДЕТЬ:</b> современным инструментарием управления персоналом и экономико-правовые отношения в процессе труда, трудовой процесс, методы и приемы труда; сущность нормирования труда и структуру норм времени, нормативные материалы для нормирования труда; сущность, цели и задачи материального стимулирования персонала, тарифную и бестарифную систему оплаты труда; способы регулирования уровня жизни и доходов населения</p>
ОПК-2 / завершающих	1. Доля освоенных обучающимися	<b>ЗНАТЬ:</b> содержание и методологические особенности управления;	<b>ЗНАТЬ:</b> содержание и методологические	<b>ЗНАТЬ:</b> содержание и методологические



	<p><i>я знаний, умений, навыков от общего объема ЗУН, установленных в п. 1.3 РПД</i></p> <p><i>2. Качество освоенных обучающимся я знаний, умений, навыков</i></p> <p><i>3. Умение применять знания, умения, навыки в типовых и нестандартных ситуациях</i></p>	<p>способы взаимодействия людей и социальных групп на предприятии, мотивацию, как составной элемент формирования партнерских групп</p> <p><b>УМЕТЬ:</b> применять методологические особенности управления; способы взаимодействия людей и социальных групп на предприятии, мотивацию, как составной элемент формирования партнерских групп для решения стратегических и оперативных управленческих задач</p> <p><b>ВЛАДЕТЬ:</b> современнымиметодологические особенности управления; способы взаимодействия людей и социальных групп на предприятии, мотивацию, как составной элемент формирования партнерских групп</p>	<p>особенности управления; способы взаимодействия людей и социальных групп на предприятии, мотивацию, как составной элемент формирования партнерских групп; основополагающие принципы государственной кадровой политики в системе регулирования рынка труда и нормы государственной политики в области занятости населения</p> <p><b>УМЕТЬ:</b> применять методологические особенности управления; способы взаимодействия людей и социальных групп на предприятии, мотивацию, как составной элемент формирования партнерских групп; основополагающие принципы государственной кадровой политики в системе регулирования рынка труда и нормы государственной политики в области занятости населения для решения долгосрочных и среднесрочных управленческих задач</p> <p><b>ВЛАДЕТЬ:</b> методологические особенности</p>	<p>особенности управления; способы взаимодействия людей и социальных групп на предприятии, мотивацию, как составной элемент формирования партнерских групп; основополагающие принципы государственной кадровой политики в системе регулирования рынка труда и нормы государственной политики в области занятости населения; этику производственной деятельности</p> <p><b>УМЕТЬ:</b> применять методологические особенности управления; способы взаимодействия людей и социальных групп на предприятии, мотивацию, как составной элемент формирования партнерских групп; основополагающие принципы государственной кадровой политики в системе регулирования рынка труда и нормы государственной политики в области занятости населения; этику производственной деятельности; диагностировать организационную культуру, выявлять ее сильные и слабые стороны, разрабатывать предложения по ее совершенствованию</p> <p><b>ВЛАДЕТЬ:</b> современнымиметодологическими особенностями управления; способы взаимодействия людей и социальных групп на предприятии, мотивацию, как составной элемент формирования партнерских групп; основополагающие принципы государственной кадровой политики в</p>
--	---	--	--	---

			управления; способы взаимодействия людей и социальных групп на предприятии, мотивацию, как составной элемент формирования партнерских групп; основополагающие принципы государственной кадровой политики в системе регулирования рынка труда и нормы государственной политики в области занятости населения	системе регулирования рынка труда и нормы государственной политики в области занятости населения; этику производственной деятельности; диагностировать организационную культуру, выявлять ее сильные и слабые стороны
ПК-19 / завершающий	<p>1. Доля освоенных обучающимися знаний, умений, навыков от общего объема ЗУН, установленных в п.1.3 РПД</p> <p>2. Качество освоенных обучающимися знаний, умений, навыков</p> <p>3. Умение применять знания, умения, навыки в типовых и нестандартных ситуациях</p>	<p><b>ЗНАТЬ:</b> сущность, цели и задачи материального стимулирования персонала, тарифную и бестарифную систему оплаты труда; состав служб и подразделений, занимающихся проблемами труда в организации, а также взаимосвязь служб труда с конструкторскими, технологическими, плановыми и учетными службами; содержание и методологические особенности управления</p> <p><b>УМЕТЬ:</b> применять методологические особенности управления и материального стимулирования персонала, тарифную и бестарифную систему оплаты труда; определять состав служб и подразделений, занимающихся проблемами труда в организации, а также взаимосвязь служб труда с конструкторскими, технологическими,</p>	<p><b>ЗНАТЬ:</b> сущность, цели и задачи материального стимулирования персонала, тарифную и бестарифную систему оплаты труда; состав служб и подразделений, занимающихся проблемами труда в организации, а также взаимосвязь служб труда с конструкторскими, технологическими, плановыми и учетными службами; содержание и методологические особенности управления; способы взаимодействия людей и социальных групп на предприятии, мотивацию, как составной элемент формирования партнерских групп; основополагающие принципы</p>	<p><b>ЗНАТЬ:</b> сущность, цели и задачи материального стимулирования персонала, тарифную и бестарифную систему оплаты труда; состав служб и подразделений, занимающихся проблемами труда в организации, а также взаимосвязь служб труда с конструкторскими, технологическими, плановыми и учетными службами; содержание и методологические особенности управления; способы взаимодействия людей и социальных групп на предприятии, мотивацию, как составной элемент формирования партнерских групп; основополагающие принципы государственной кадровой политики в системе регулирования рынка труда и нормы государственной политики в области занятости населения; сущность социальной защиты населения; способы регулирования уровня</p>

		<p>плановыми и учетными службами; содержание и методологические особенности управления</p> <p><b>ВЛАДЕТЬ:</b> современным методологические особенности управления; способы взаимодействия людей и социальных групп на предприятии, мотивацию, как составной элемент формирования партнерских групп</p>	<p>государственной кадровой политики в системе регулирования рынка труда и нормы государственной политики в области занятости населения</p> <p><b>УМЕТЬ:</b> применять методологические особенности управления и материального стимулирования персонала, применять тарифную и бестарифную систему оплаты труда; состав служб и подразделений, занимающихся проблемами труда в организации, а также взаимосвязь служб труда с конструкторскими, технологическими, плановыми и учетными службами; содержание и методологические особенности управления; способы взаимодействия людей и социальных групп на предприятии, мотивацию, как составной элемент формирования партнерских групп; основополагающие принципы государственной кадровой политики в системе регулирования рынка труда и нормы государственной политики в области занятости населения</p>	<p>жизни и доходов населения документирование труда на предприятии: документирование приема персонала в организацию, документирование процедур движения персонала, увольнения работника, документирование поощрения и наложения дисциплинарных взысканий, ведение форм кадрового делопроизводства;</p> <p><b>УМЕТЬ:</b> применять методологические особенности управления; и материального стимулирования персонала, тарифную и бестарифную систему оплаты труда; состав служб и подразделений, занимающихся проблемами труда в организации, а также взаимосвязь служб труда с конструкторскими, технологическими, плановыми и учетными службами; содержание и методологические особенности управления; способы взаимодействия людей и социальных групп на предприятии, мотивацию, как составной элемент формирования партнерских групп; основополагающие принципы государственной кадровой политики в системе регулирования рынка труда и нормы государственной политики в области занятости населения; сущность социальной защиты населения; способы регулирования уровня жизни и доходов населения документирование труда на предприятии: документирование приема персонала в организацию,</p>
--	--	--	---	---

			<p><b>ВЛАДЕТЬ:</b> инструментами материального стимулирования персонала, тарифную и бестарифную систему оплаты труда; состав служб и подразделений, занимающихся проблемами труда в организации, а также взаимосвязь служб труда с конструкторскими, технологическими, плановыми и учетными службами; содержание и методологические особенности управления; способы взаимодействия людей и социальных групп на предприятии, мотивацию, как составной элемент формирования партнерских групп; основополагающие принципы государственной кадровой политики в системе регулирования рынка труда и нормы государственной политики в области занятости населения</p>	<p>документирование процедур движения персонала, увольнения работника, документирование поощрения и наложения дисциплинарных взысканий, ведение форм кадрового делопроизводства</p> <p><b>ВЛАДЕТЬ:</b> инструментами материального стимулирования персонала, тарифную и бестарифную систему оплаты труда; состав служб и подразделений, занимающихся проблемами труда в организации, а также взаимосвязь служб труда с конструкторскими, технологическими, плановыми и учетными службами; содержание и методологические особенности управления; способы взаимодействия людей и социальных групп на предприятии, мотивацию, как составной элемент формирования партнерских групп; основополагающие принципы государственной кадровой политики в системе регулирования рынка труда и нормы государственной политики в области занятости населения; сущность социальной защиты населения; способы регулирования уровня жизни и доходов населения</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 – 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	2	3	4	5	6	7
1	Труд, как общественно-полезная деятельность. Рынок труда в системе рыночного хозяйства.	ОК-5; ОПК-2; ПК-19	Лекция Практическое занятие СРС	Соб	1-10; 1-10; 1; 1-10	Согласно табл. 7.2
2	Производительность и эффективность труда.	ОК-5; ОПК-2; ПК-19	Лекция Практическое занятие СРС	Ко	1-10; 1	Согласно табл. 7.2
3	Основные показатели трудовых процессов. Содержание и принципы организации труда.	ОК-5; ОПК-2; ПК-19	Лекция Практическое занятие СРС	Соб	1-10; 1-10; 1	Согласно табл. 7.2
4	Трудовой процесс и методы изучения его организации.	ОК-5; ОПК-2; ПК-19	Лекция Практическое занятие	Ко	1-10; 1-10	Согласно табл. 7.2
5	Основы нормирования труда виды норм труда и методы их установления.	ОК-5; ОПК-2; ПК-19	Лекция Практическое занятие	Соб	1-10; 1; 1	Согласно табл. 7.2
6	Методика нормирования составных частей технической нормы труда	ОК-5; ОПК-2; ПК-19	Лекция Практическое занятие СРС	Тест	1-10; 1; 1	Согласно табл. 7.2
7	Анализ качества (уровня) нормирования труда на предприятии.	ОК-5; ОПК-2; ПК-19	Лекция Практическое занятие	Соб	1-10; 1-10; 1	Согласно табл. 7.2
8	Уровень жизни населения. Доходы и оплата труда. Оплаты труда.	ОК-5; ОПК-2; ПК-19	Лекция Практическое занятие СРС	Тест	1-10; 1-10	Согласно табл. 7.2

**Примеры типовых контрольных заданий  
для проведения текущего контроля успеваемости**

**Вопросы дискуссии по разделу (теме) 1. «Труд, как общественно-полезная деятельность. Рынок труда в системе рыночного хозяйства.»:**

1. Для чего следует изучать экономику и социологию труда
2. Каковы объект и предмет экономики и социологии труда и ее взаимосвязь с другими науками
3. Какие задачи решает дисциплина «Экономика и социология труда»
4. В чем сущность социально-трудовых отношений при развитии рынка труда
5. Каковы структурные составляющие в системе социально-трудовых отношений
6. Какие показатели и критерии используются для оценки социально-трудовых отношений
7. Какие факторы воздействуют на формирование социально-трудовых отношений
8. Как регулируются социально-трудовые отношения при развитии рынка труда
9. Что следует понимать под социальной организацией
10. По каким признакам классифицируются социальные группы

**Тест по разделу (теме) 1. «Труд, как общественно-полезная деятельность. Рынок труда в системе рыночного хозяйства.»:**

**1. Что является главной отличительной особенностью труда?**

- а) производство различных товаров
- б) использование орудий труда
- в) совместная деятельность
- г) идеальное целеполагание.

**2. Определяющим для формирования и развития человека и общества является:**

- а) предмет труда
- б) средства труда
- в) продукт труда
- г) изменение общественных отношений.

**3. Двойственный характер труда означает, что результатом труда является:**

а) производство, во-первых, материальной продукции, а во-вторых, услуг и информации

**б) удовлетворение общественных потребностей и формирование общественных отношений**

в) умственный и физический труд.

**4. Предметы социологии труда и экономики труда:**

- а) совпадают полностью
- б) совпадают частично**
- в) не совпадают
- г) иногда совпадают, иногда нет.

**5. Социология труда — это:**

**а) специальная социологическая теория**

- б) прикладная часть социологии
- в) комплексная дисциплина
- г) наука о труде

д) наука о трудовых коллективах.

**6. Вычеркните лишнее. Социальные факты — это:**

*а) систематизированные характеристики массового поведения*

б) систематизированные характеристики массового сознания

в) систематизированные характеристики продуктов материальной и духовной деятельности

г) результаты опросов.

**7. Основными представителями французской школы социологии труда являются:**

а) О. Конт

б) М. Вебер

*в) Э. Дюркгейм*

г) А. Смит

д) Г. Зиммель.

**8. Вычеркните лишнее. Основными представителями немецкой школы социологии труда являются:**

*а) А. Маслоу*

б) Ф. Герцберг

в) К. Маркс

г) К. Зиммель

*д) М. Вебер.*

**9. Основными представителями современного периода исследований в социологии труда являются:**

а) А. Маслоу

б) Г. Зиммель

*в) Э. Мейо*

*г) А. Файоль*

д) Ф. Герцберг

е) Ф. Тейлор.

**10. Спецификой социологического анализа трудовой деятельности является:**

а) подбор и расстановка кадров

б) повышение экономической эффективности труда

в) соотношение затрат труда и его результатов

*г) роль человеческого фактора в процессе труда.*

**11. Социологический смысл понятия «организация труда» —**

а) расстановка работников и наделение каждого из них определенными

трудовыми функциями

б) кооперация труда, выбор оптимальных форм трудовой деятельности

*в) трудовое поведение и мотивация труда*

г) подготовка кадров и повышение квалификации работников.

**12. Индивидуальный труд есть элемент:**

а) экономического разделения труда

*б) технологического разделения труда*

в) то и другое верно

г) то и другое неверно.

**13. Индивидуальная трудовая деятельность есть элемент:**

*а) экономического разделения труда*

б) технологического разделения труда

в) то и другое верно

г) то и другое не верно.

**14. Понятия «содержание труда» и «содержательность труда»:**

а) полностью совпадают; это разные названия одного и того же

б) совпадают частично

*в) не совпадают*

г) иногда совпадают, иногда нет.

**15. Понятие «условия труда» означает:**

а) расстановку работников на производстве

б) характер трудовых операций

в) степень опасности предмета, средств труда, и производственной среды

*г) психологический климат в коллективе*

д) все вышеназванное.

**16. «Удовлетворенность трудом» означает:**

- а) оценку работниками содержания труда;
- б) оценку работником содержательности труда
- в) удовлетворенность материальным вознаграждением за труд
- г) *чувство внутренней согласованности между потребностями личности и степенью их реализации.*

**17. Экономика изучает:**

- а) *экономические отношения в труде*
- б) управленческие отношения
- в) организацию труда
- г) взаимодействия в системе человек — техника — производственная среда.

**18. «Отношение к труду» входит в понятие:**

- а) содержания труда

- б) организации труда

**в) содержательности труда**

- г) условий труда.

**19. Вычеркните лишнее. Обогащение труда включает в себя:**

- а) *расширение зон обслуживания*
- б) перемену рабочих мест
- в) гибкий график рабочего времени
- г) расширение должностных обязанностей
- д) комнаты психологической разгрузки.

**20. Инструментальное отношение к труду — это:**

- а) применение сложных приборов и инструментов
- б) ориентация не на работу, а на досуг
- в) высокая удовлетворенность трудом
- г) *технологическая подготовка производства.*

Полностью оценочные материалы и оценочные средства для проведения текущего контроля успеваемости представлены в УММ по дисциплине.

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

*Промежуточная аттестация* по дисциплине проводится:

- в форме зачета на 5-ом курсе

Зачет проводится в форме тестирования (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 4 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 «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 успеваемости* по дисциплине в рамках действующей в университете балльно-рейтинговой системы применяется следующий порядок начисления баллов:

Таблица 7.4 – Порядок начисления баллов в рамках БРС

Форма контроля	Минимальный балл		Максимальный балл	
	балл	примечание	балл	примечание
Задания для подготовки отчетов о самостоятельной работе (контрольные задания по изученным темам дисциплины)	0	Не выполнил отчет о самостоятельной работе и задания для СРС	36	Выполнил отчет о самостоятельной работе и задания для СРС, доля правильных ответов более 50 %
<b>Итоговое количество баллов за успеваемость</b>	<b>0</b>		<b>36</b>	
<b>Итоговое количество баллов за посещаемость</b>	<b>0</b>	Не посещал занятий	<b>14</b>	Пропусков занятий не было
<b>Контроль (форма контроля, тестирование)</b>	<b>0</b>		<b>60</b>	

Для промежуточной аттестации обучающихся, проводимой в виде компьютерного тестирования, используется следующая методика оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности. Студент сдаёт тест на компьютере в учебном заведении. В каждом варианте КИМ – 20 (или более / менее) тестовых вопросов (заданий). Максимальное количество баллов за тестирование у заочной формы обучения - 60 баллов.

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

### **8.1. Основная учебная литература**

1. Экономика и социология труда: учебное пособие : практикум / А. Б. Вешкурова, Ю. В. Долженкова, И. В. Филимонова, М. С. Соколова. – Москва ; Берлин : Директ-Медиа, 2018. – 222 с. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=495827> (дата обращения: 21.01.2022). – Режим доступа: по подписке. – Текст : электронный.

2. Шапиро, С. А. Основы экономики и социологии труда : учебное пособие / С. А. Шапиро, П. И. Ананченкова. – Москва ; Берлин : Директ-Медиа, 2017. – 271 с. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=469688> (дата обращения: 21.01.2022). – Режим доступа: по подписке. – Текст : электронный.

3. Тощенко, Ж. Т. Социология труда : учебник / Ж. Т. Тощенко. – Москва : Юнити, 2015. – 424 с. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=436864> (дата обращения: 21.01.2022). – Режим доступа: по подписке. – Текст : электронный.

### **8.2. Дополнительная учебная литература**

4. Обухович, Н. В. Экономика и социология труда : учебное пособие / Н. В. Обухович, М. А. Гильтман ; Тюменский государственный университет. – Тюмень : Тюменский государственный университет, 2015. – 198 с. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=567507> (дата обращения: 21.01.2022). – Режим доступа: по подписке. – Текст : электронный.

5. Генкин, Б. М. Экономика и социология труда : учеб. для студ. вуз. / Б. М. Генкин. - М. : НОРМА, ИНФРА-М, 1999. - 384 с. - Текст : непосредственный.

6. Попов, Ю. Н. Введение в социологию труда и занятости : учебное пособие / Ю. Н. Попов, А. В. Шевчук ; Академия народного хозяйства при Правительстве Российской Федерации. - М. : Дело, 2005. - 200 с. - Текст : непосредственный.

7. Кулинцев, И. И. Экономика и социология труда : учебное пособие / И. И. Кулинцев. - М. : Центр экономики и маркетинга, 2001. - 312 с. - Текст : непосредственный.

8. Кучмаева, О. В. Экономика и социология труда : учебное пособие / О. В. Кучмаева, О. А. Золотарева, Е. А. Егорова. – Москва : Евразийский открытый институт, 2010. – 318 с. –

URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=90401> (дата обращения: 21.01.2022). – Режим доступа: по подписке. – Текст : электронный.

### 8.3. Перечень методических указаний

1. Экономика и социология труда : методические рекомендации для практических занятий и самостоятельной работы обучающихся направления 38.03.02 Менеджмент / Юго-Зап. гос. ун-т ; сост. О. В. Михайлов. - Курск : ЮЗГУ, 2016. - 64 с. - Текст : электронный.

### 8.4. Другие учебно-методические материалы

Журналы (периодические издания):

1. Известия ЮЗГУ.
2. Известия ЮЗГУ. Серия: Экономика. Социология. Менеджмент.
3. Менеджмент в России и за рубежом.
4. Маркетинг в России и за рубежом.

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

1. Университетская библиотека онлайн - [www.biblioclub.ru](http://www.biblioclub.ru)
2. Научная библиотека Юго-Западного государственного университета - <http://www.lib.swsu.ru/2011-02-23-15-22-58/2012-08-30-06-40-55.html>
3. Научная электронная библиотека eLibrary.ru (официальный сайт) - <http://elibrary.ru>
4. Справочно-поисковая система КонсультантПлюс - [www.consultant.ru](http://www.consultant.ru)

### 10. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

Основными видами аудиторной работы студента при изучении дисциплины «Экономика и социология труда» являются лекции и практические занятия. Студент не имеет права пропускать занятия без уважительных причин.

В рамках изучения дисциплины «Экономика и социология труда» работа студентов организуется в следующих формах:

1. Работа с конспектом лекций и дополнительной литературой по темам курса.
2. Работа с раздаточным материалом – «Скрин-шот».
3. Изучение вопросов, выносимых за рамки лекционных занятий (дискуссионные вопросы для дополнительного изучения).
4. Подготовка к семинарскому занятию.
5. Выполнение групповых и индивидуальных домашних заданий, в том числе:
  - проведение собеседования по теме лекции;
  - подготовка краткого доклада (резюме, эссе) по теме семинарского занятия и разработка мультимедийной презентации к нему;
  - выполнение практических заданий (решение задач, выполнение расчетных и лабораторных работ);
  - подготовка к тестированию;

## 6. Самоконтроль.

Рекомендуемый ниже режим самостоятельной работы позволит студентам глубоко разобраться во всех изучаемых вопросах, активно участвовать в дискуссиях на семинарских занятиях и в конечном итоге успешно сдать экзамен по дисциплине «Экономика и социология труда».

1. *Лекция* является фундаментальным источником знаний и должна способствовать глубокому усвоению материала, активизировать интерес студента к изучаемой дисциплине.

Работу с конспектом лекций целесообразно проводить непосредственно после её прослушивания. Она предполагает перечитывание конспекта, внесение в него, по необходимости, уточнений, дополнений, разъяснений и изменений. Ознакомление с дополнительной литературой по теме, проведение обзора мнений других ученых по изучаемой теме. Необходимым является глубокое освоение содержания лекции и свободное владение им, в том числе использованной в ней терминологии (понятий), категорий и законов (глоссарий к каждой теме содержится в разделе 2 учебно-методического пособия). Студенту рекомендуется не ограничиваться при изучении темы только конспектом лекций или одним учебником; необходимо не только конспектировать лекции, но и читать дополнительную литературу, изучать методические рекомендации, издаваемые кафедрой.

2. «*Скрин-шот*» - специальный раздаточный материал, подготовленный преподавателем, который предназначен для повышения эффективности учебного процесса за счет:

- привлечения дополнительного внимания студента на наиболее важных и сложных проблемах курса;
- освобождения от необходимости ведения рутинных записей по ходу лекции и возможности более адекватной фиксации ключевых положений лекции;
- представления всего необходимого иллюстративного и справочно-информационного материала по теме лекции;
- более глубокой переработки материалов курса при подготовке к зачету или экзамену.

Самостоятельная работа с раздаточным материалом «*Скрин-шот*» может проводиться вместо работы с конспектом лекций, если композиция каждой страницы материала построена лектором таким образом, что достаточно свободного места для конспектирования материалов лекции, комментариев и выражения собственных мыслей студента по материалам услышанного или прочитанного.

В случае, когда студенты ведут отдельные конспекты лекций, работа с раздаточным материалом «*Скрин-шот*» проводится вместе с работой с конспектом лекций по каждой теме.

3. В связи с большим объемом изучаемого материала, интересом который он представляет для современного образованного человека, некоторые вопросы выносятся за рамки лекций. Это предусмотрено учебным планом подготовки бакалавров. *Изучение вопросов, выносимых за рамки лекционных занятий*, предполагает самостоятельное изучение студентами дополнительной литературы и её конспектирование по этим вопросам.

4. В ходе *практических занятий* проводится разъяснение теоретических положений курса, уточнения междисциплинарных связей.

*Подготовка как практическому (семинарскому) занятию* предполагает большую самостоятельную работу и включает в себя:

- Знакомство с планом семинарского занятия и подбор материала к нему по указанным источникам (конспект лекции, основная, справочная и дополнительная литература, электронные и Интернет-ресурсы).
- Запоминание подобранного по плану материала.
- Освоение терминов, перечисленных в глоссарии.
- Ответы на вопросы, приведенные к каждой теме.
- Обдумывание вопросов для обсуждения. Выдвижение собственных вариантов ответа.
- Выполнение заданий преподавателя.
- Подготовка (выборочно) индивидуальных заданий.

Задания, приведенные в планах занятий, выполняются всеми студентами в обязательном порядке.

5. *Выполнение групповых и индивидуальных домашних заданий* является обязательной формой самостоятельной работы студентов. По дисциплине она предполагает подготовку индивидуальных или групповых (на усмотрение преподавателя) докладов (сообщений, рефератов, эссе, творческих заданий) на семинарских занятиях и разработку мультимедийной презентации к нему.

*Доклад* - продукт самостоятельной работы студента, представляющий собой публичное выступление по представлению полученных результатов решения определенной учебно-практической, учебно-исследовательской или научной темы.

*Реферат* - продукт самостоятельной работы студента, представляющий собой краткое изложение в письменном виде полученных результатов теоретического анализа определенной научной (учебно-исследовательской) темы, где автор раскрывает суть исследуемой проблемы, приводит различные точки зрения, а также собственные взгляды на нее, приводит список используемых источников.

*Эссе* - средство, позволяющее оценить умение обучающегося письменно излагать суть поставленной проблемы, самостоятельно проводить анализ проблемы с использованием концепций и аналитического инструментария соответствующей дисциплины, делать выводы, обобщающие авторскую позицию по поставленной проблеме.

*Творческое задание* - частично регламентированное задание, имеющее нестандартное решение и позволяющее диагностировать умения, интегрировать знания различных областей, аргументировать собственную точку зрения. Может выполняться в индивидуальном порядке или группой обучающихся.

Преподаватель сам формирует задание или студенты имеют возможность самостоятельно выбрать одну из предполагаемых преподавателем тем и выступить на семинарском занятии. Доклад (резюме, эссе и т.д.) как форма самостоятельной учебной деятельности студентов представляет собой рассуждение на определенную тему на основе обзора нескольких источников в целях доказательства или опровержения какого-либо тезиса. Информация источников используется для аргументации, иллюстрации и т.д. своих мыслей. Цель написания такого рассуждения не дублирование имеющейся литературы на эту тему, а подготовка студентов к проведению собственного научного исследования, к правильному оформлению его описания в соответствии с требованиями.

Работа студентов по подготовке доклада (сообщения, рефератов, эссе, творческих заданий) заключается в следующем:

- подбор научной литературы по выбранной теме;
- работа с литературой, отбор информации, которая соответствует теме и помогает доказать тезисы;
- анализ проблемы, фактов, явлений;
- систематизация и обобщение данных, формулировка выводов;
- оценка теоретического и практического значения рассматриваемой проблемы;
- аргументация своего мнения, оценок, выводов, предложений;
- выстраивание логики изложения;
- указание источников информации, авторов излагаемых точек зрения;
- правильное оформление работы (ссылки, список использованной литературы, рисунки, таблицы) по стандарту.

Самостоятельность студента при подготовке доклада (сообщение, эссе) проявляется в выборе темы, ракурса её рассмотрения, источников для раскрытия темы, тезисов, аргументов для их доказательства, конкретной информации из источников, способа структурирования и обобщения информации, структуры изложения, а также в обосновании выбора темы, в оценке её актуальности, практического и теоретического значения, в выводах.

Выступление с докладом (резюме, эссе) на семинаре не должно превышать 7-10 минут. После устного выступления автор отвечает на вопросы аудитории (студентов, преподавателя) по теме и содержанию своего выступления.

Цель и задачи данного вида самостоятельной работы студентов определяют требования, предъявляемые к докладу (резюме, эссе), и критерии его оценки:

- 1) логическая последовательность изложения;
- 2) аргументированность оценок и выводов, доказанность тезиса;
- 3) ясность и простота изложения мыслей (отсутствие многословия и излишнего наукообразия);
- 4) самостоятельность изложения материала источников;
- 5) корректное указание в тексте доклада источников информации, авторов проводимых точек зрения;
- 6) стилистическая правильность и выразительность (выбор языковых средств, соответствующих научному стилю речи);
- 7) уместное использование иллюстративных средств (цитат, сносок, рисунков, таблиц, слайдов).

Изложение материалов доклада может сопровождаться *мультимедийной презентацией*. Разработка мультимедийной презентации выполняется по требованию преподавателя или по желанию студента.

Презентация должна быть выполнена в программе PowerPoint и включать такое количество слайдов, какое необходимо для иллюстрирования материала доклада в полном объеме.

Основные методические требования, предъявляемые к презентации:

- логичность представления с согласованность текстового и визуального материала;
- соответствие содержания презентации выбранной теме и выбранного принципа изложения / рубрикации информации (хронологический, классификационный, функционально-целевой и др.);
- соразмерность (необходимая и достаточная пропорциональность) текста и визуального ряда на каждом слайде (не менее 50% - 50%, или на 10-20% более в сторону визуального ряда);
- комфортность восприятия с экрана (цвет фона; размер и четкость шрифта);
- эстетичность оформления (внутреннее единство используемых шаблонов предъявления информации; упорядоченность и выразительность графических и изобразительных элементов);
- допускается наличие анимационных и звуковых эффектов.

Оценка доклада (резюме, эссе) производится в рамках 12-балльного творческого рейтинга действующей в ЮЗГУ балльно-рейтинговой оценки успеваемости и качества знаний студентов. Итоговая оценка является суммой баллов, выставяемых преподавателем с учетом мнения других студентов по каждому из перечисленных выше методических требований к докладу и презентации.

По дисциплине «Экономика и социология труда» также формой самостоятельной работы студентов является *выполнение практических заданий (решения задач, выполнения расчетных и лабораторных работ, оформление отчетов о самостоятельной работе)*, содержание которых определяется содержанием учебно-методического пособия. Часть практических заданий может быть выполнена студентами на аудиторных практических (лабораторных) занятиях под руководством преподавателя. После того, как преподавателем объявлено, что рассмотрение данной темы на аудиторных занятиях завершено, студент переходит к самостоятельному выполнению практических заданий, пользуясь настоящим учебно-методическим пособием, конспектом лекций по соответствующей теме, записями, сделанными на практических занятиях, дополнительной литературой по теме. Все практические задания для самостоятельного выполнения студентами, приведенные в учебно-методическом пособии обязательны для выполнения в полном объеме.

*Подготовка к тестированию* предусматривает повторение лекционного материала и основных терминов, а также самостоятельное выполнение заданий в текстовой форме, приведенных в учебно-методическом пособии.

6. *Самоконтроль* является обязательным элементом самостоятельной работы студента по дисциплине «Экономика и социология труда». Он позволяет формировать умения самостоятельно контролировать и адекватно оценивать результаты своей учебной деятельности и на этой основе управлять процессом овладения знаниями. Овладение умениями самоконтроля формирует навыки планирования учебного труда, способствует углублению внимания, памяти и выступает как важный фактор развития познавательных способностей.

Самоконтроль учебной деятельности позволяет студенту оценивать эффективность и рациональность применяемых методов и форм умственного труда, находить допускаяемые недочеты и на этой основе проводить необходимую коррекцию своей познавательной деятельности.

При возникновении сложностей по усвоению программного материала необходимо посещать консультации по дисциплине, задавать уточняющие вопросы на лекциях и практических занятиях, уделять время самостоятельной подготовке (часы на самостоятельное изучение), осуществлять все формы самоконтроля.

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

1. MSDN subscriptions: Windows 7, Windows 8, Windows 10 (Договор IT000012385)

2. Microsoft Office

- Office 2007 Suites
- Office Standard 2010 MAK
- Office Std 2013 MAK
- Office Standard 2016 MAK

(Лицензионный договор №S0000000722 от 21.12.2015 г. с ООО «АйТи46»;

Лицензионный договор №K0000000117 от 21.12.2015 г. с ООО «СМСКанал»;

Лицензия № 66216728, срок действия с 22.12.2015 по 21.12.2017 гг.)

3. Справочно-правовая система «Консультант +» (договор №219894 от 19.12.2016 г.)

4. Свободно распространяемое и бесплатное ПО:

- LibreOffice (<https://ru.libreoffice.org/download/>)
- OpenOffice (<https://ru.libreoffice.org/download/>)

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

Учебная аудитория для проведения занятий, а также лаборатория (компьютерный класс) кафедры региональной экономики и менеджмента оснащена учебной мебелью: столы и стулья для обучающихся; стол и стул для преподавателя; доска.

При изучении дисциплины используются компьютеры (компьютерный класс – аудитория а-40), проекторы и т.д., в частности:

- Системные блоки учащихся HELIOProficeVL310. клавиат.мышь, предустанов. ПОMicrosoftoffice 2003 Pro Rus;
- Мониторы 15" TFT Proview;
- ПКS1155 Intel i3-2130 3.4 Hz / DDR III-4Gb / HDD SATA III 320 Gb / DVD + R/RW, 23" LCD Samsung;

- Экран Screen Media Apollo 153×203 настативе;
- Мультимедиацентр: ноутбук ASUS X50VL PMD-T2330/14"/1024Mb/160Gb/сумка / проектор inFocus IN24+ (2 шт.);
- Проектор Vivitek D517;
- Моторизованный экран для формирования отчетной документации и демонстрации итоговых результатов.

В компьютерном классе кафедры региональной экономики и менеджмента обеспечена доступность студентам к сети Интернет.

Вуз обеспечен необходимым комплектом лицензионного программного обеспечения: стандартные программные продукты, Справочно-правовая система «КонсультантПлюс». При проведении лекционных занятий с целью лучшего восприятия студентами учебного материала используются наглядные формы представления информации в виде слайдов. Для этих целей применяется персональный компьютер (ноутбук), мультимедиа проектор, экран.

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

При обучении лиц с ограниченными возможностями здоровья учитываются их индивидуальные психофизические особенности. Обучение инвалидов осуществляется также в соответствии с индивидуальной программой реабилитации инвалида (при наличии).

*Для лиц с нарушением слуха* возможно предоставление учебной информации в визуальной форме (краткий конспект лекций; тексты заданий, напечатанные увеличенным шрифтом), на аудиторных занятиях допускается присутствие ассистента, а также сурдопереводчиков и тифлосурдопереводчиков. Текущий контроль успеваемости осуществляется в письменной форме: обучающийся письменно отвечает на вопросы, письменно выполняет практические задания. Доклад (реферат) также может быть представлен в письменной форме, при этом требования к содержанию остаются теми же, а требования к качеству изложения материала (понятность, качество речи, взаимодействие с аудиторией и т. д.) заменяются на соответствующие требования, предъявляемые к письменным работам (качество оформления текста и списка литературы, грамотность, наличие иллюстрационных материалов и т.д.). Промежуточная аттестация для лиц с нарушениями слуха проводится в письменной форме, при этом используются общие критерии оценивания. При необходимости время подготовки к ответу может быть увеличено.

*Для лиц с нарушением зрения* допускается аудиальное предоставление информации, а также использование на аудиторных занятиях звукозаписывающих устройств (диктофонов и т.д.). Допускается присутствие на занятиях ассистента (помощника), оказывающего обучающимся необходимую техническую помощь. Текущий контроль успеваемости осуществляется в устной форме. При проведении промежуточной аттестации для лиц с нарушением зрения тестирование может быть заменено на устное собеседование по вопросам.



*Для лиц с ограниченными возможностями здоровья, имеющих нарушения опорно-двигательного аппарата, на аудиторных занятиях, а также при проведении процедур текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации могут быть предоставлены необходимые технические средства (персональный компьютер, ноутбук или другой гаджет); допускается присутствие ассистента (ассистентов), оказывающего обучающимся необходимую техническую помощь (занять рабочее место, передвигаться по аудитории, прочитать задание, оформить ответ, общаться с преподавателем).*

