

Автономная некоммерческая организация высшего образования

Документ подписан к...
Сертификат: 03561B9E0021AE10B9437ECB4C7521AC
Владелец: "АНО ВО «РОССИЙСКИЙ НОВЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»"; АН
Действителен: с 18.01.2022 по 25.02.2023

«Российский новый университет» (АНО ВО «РосНОУ»)

Таганрогский филиал



РАБОЧАЯ ПРОГРАММА УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ

ЭКОНОМИКА И СОЦИОЛОГИЯ ТРУДА

(наименование учебной дисциплины)

Уровень образовательной программы бакалавриат
Код и направление подготовки 38.03.01 Экономика
Профиль(и) Финансы и кредит
Форма обучения заочная

Рабочая программа рассмотрена и утверждена на заседании
кафедры экономики, финансов и менеджмента
Таганрогского филиала АНО ВО «РосНОУ» «23» января
2018, протокол №5

Программа обновлена, обновления утверждены на
заседании кафедры экономики, финансов и менеджмента
Таганрогского филиала АНО ВО «РосНОУ» «01» сентября
2018, протокол №1

Таганрог

2018 г.

1. НАИМЕНОВАНИЕ И ЦЕЛЬ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

Учебная дисциплина «Экономика и социология труда» изучается обучающимися, осваивающими профиль Финансы и кредит в соответствии с Федеральным государственным образовательным стандартом высшего образования по направлению подготовки 38.03.01 – «Экономика» (уровень - бакалавриат), утвержденным приказом Министерства образования и науки РФ от 12.11.2015 №1327 ФГОС ВО (3+).

Целью курса «Экономика и социология труда» является овладение основными принципами и методами анализа рынка труда, занятости, их регулирования, практическими навыками организации и учета труда на предприятии.

В процессе изучения дисциплины Экономика и социология труда студенты получают целостное представление о рынке труда, общих принципах социальной защиты населения, состоянии и развитию трудового потенциала организации и человека, системы управления трудом, ее взаимосвязи и развитию в условиях рыночных отношений.

Учебная дисциплина способствует углублению и расширению базовой профессиональной подготовки студентов, а также учитывает их образовательные потребности.

Изучение учебной дисциплины направлено на подготовку обучающихся к осуществлению деятельности определенных профессиональным стандартом «Специалист по финансовому консультированию», утвержденным приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 19 марта 2015 г. N 167н

2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

Учебная дисциплина Экономика и социология труда относится к вариативной и изучается на 2 курсе.

2.1. Требования к предварительной подготовке обучающегося:

Учебная дисциплина «Экономика и социология труда» относится к части учебного плана, формируемой участниками образовательных отношений, и изучается по заочной форме обучения в ходе 1 курса и 2 курса.

Освоению учебной дисциплины предшествуют изучение дисциплин Введение в профессию, Микроэкономика, Макроэкономика, проходит параллельно с учебными дисциплинами: Менеджмент, Экономическая политика государства.

2.2. Дисциплины (модули) и практики, для которых освоение данной дисциплины (модуля) необходимо как предшествующее:

Успешное освоение дисциплины «Экономика и социология труда» направлено на подготовку обучающихся к учебной практике: практики по получению первичных профессиональных умений и навыков, производственной практики: практики по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности, производственной практики: преддипломной практики, изучения учебных дисциплин: Налоги и налогообложение, Экономика фирмы.

Развитие у обучающихся навыков командной работы, межличностной коммуникации, принятия решений, лидерских качеств обеспечивается чтением лекций и проведением семинарских занятий, содержание которых разработано на основе результатов научных исследований, проводимых Университетом, в том числе с учетом региональных особенностей профессиональной деятельности выпускников и потребностей работодателей.

3. ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ, СООТНЕСЕННЫЕ С ПЛАНИРУЕМЫМИ РЕЗУЛЬТАТАМИ ОСВОЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

В результате освоения дисциплины обучающийся по программе бакалавриата должен овладеть:

- Способностью осуществлять сбор, анализ и обработку данных, необходимых для решения профессиональных задач (ОПК-2)

- Способностью рассчитывать показатели проектов бюджетов бюджетной системы Российской Федерации, обеспечивать их исполнение и контроль, составлять бюджетные сметы казенных учреждений и планы финансово-хозяйственной деятельности бюджетных и автономных учреждений (ПК-19)

Планируемые результаты обучения по дисциплине

Формируемая компетенция	Планируемые результаты обучения	Код результата обучения
Способностью осуществлять сбор, анализ и обработку данных, необходимых для решения профессиональных задач (ОПК-2)	<u>Знать:</u>	
	основные понятия, используемые в экономике и социологии труда	ОПК-2-31
	современные подходы к организации труда	ОПК-2-32
	концепции рынка труда и занятости	ОПК-2-33
	современные подходы к проблеме безработицы	ОПК-2-34
	<u>Уметь:</u>	
	анализировать ситуацию на рынке труда в стране, регионе	ОПК-2-У1
	анализировать организацию труда на предприятии	ОПК-2-У2
	оценивать организацию рабочего места на	ОПК-2-У3
	оценивать уровень производительности труда	ОПК-2-У4
	<u>Владеть:</u>	
	методами анализа рынка труда в стране и регионе	ОПК-2-В1
	методологией анализа организации труда на предприятии	ОПК-2-В2
	методами анализа организации рабочего места на предприятии	ОПК-2-В3
способами оценки производительности труда	ОПК-2-В4	
Способностью рассчитывать показатели проектов бюджетов бюджетной системы Российской Федерации, обеспечивать их исполнение и контроль, составлять бюджетные сметы казенных учреждений и планы финансово-хозяйственной деятельности бюджетных и автономных учреждений (ПК-19)	<u>Знать:</u>	
	основные способы и методы оценки производительности труда и ее роли в финансово-хозяйственной деятельности бюджетных и не бюджетных хозяйствующих субъектов	ПК-19-31
	современные подходы к анализу персонала предприятия в коммерческих организациях и бюджетных	ПК-19-32
	формирование фондов оплаты труда, в коммерческих и бюджетных учреждениях	ПК-19-33
	социологические подходы к трудовым отношениям на предприятиях различных организационно-правовых форм	ПК-19-34
	<u>Уметь:</u>	
	оценивать инвестиционную и финансовую привлекательность предприятия	ПК-19-У1
	анализировать показатели динамики персонала предприятия в коммерческих организациях и бюджетных учреждениях	ПК-19-У2

	анализировать формирование фондов оплаты труда, в коммерческих и бюджетных учреждениях	ПК-19-У3
	организовать социологическое обследование на предприятиях различных организационно-правовых форм	ПК-19-У4
	Владеть:	
	способами и методами анализа инвестиционной привлекательности на предприятии	ПК-19-В1
	методами анализа и оценки трудового (кадрового) потенциала предприятия	ПК-19-В2
	методами анализа организации системы оплаты труда на предприятии	ПК-19-В3
	основными методами социологических исследований в сфере труда	ПК-19-В4

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

Общая трудоемкость дисциплины составляет 2 зачетных единицы (72 часа).

№	Семестр	Общая трудоемкость		В том числе контактная работа с преподавателем					Контроль	Сам. работа	Форма промежуточной аттестации
		В з.е.	В часах	всего	Л	Сем	КРП	З			
1	2	2	72	8	4	2	1,7	0,3	3,7	60,3	Зачет

Распределение учебного времени по темам и видам учебных занятий заочная форма обучения

№	Наименование разделов, тем учебных занятий	Всего часов	Контактная работа с преподавателем					Сам. раб.	Формируемые результаты обучения
			Всего	Л	Сем	КоР	З		
Предмет и методология курса, основные понятия и определения									
1.	Предмет и методология курса. Основные понятия и определения	8						8	
Основные характеристики рынка труда и занятости в РФ									
2.	Основные характеристики рынка труда и занятости в РФ.	8	1	1				7	
Социально-экономические проблемы безработицы									
3.	Социально-экономические проблемы безработицы	15,3	1		1			14,3	
Производительность труда, организация и нормирование труда									
4.	Производительность труда, организация и нормирование труда.	7	1	1				6	

Персонал предприятия, движение кадров									
5.	Персонал предприятия, движение кадров	6	1	1				5	
Формы и системы оплаты труда									
6.	Формы и системы оплаты труда	7	1	1				6	
Социологические проблемы труда									
7.	Социологические проблемы труда	15	1		1			14	
Промежуточная аттестация (зачет)									
8.	Промежуточная аттестация (зачет)	2	2			1,7	0,3		

5. СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ, СТРУКТУРИРОВАННОЕ ПО ТЕМАМ (РАЗДЕЛАМ)

Тема 1. Предмет и методология курса. Основные понятия и определения .

Экономика труда, как часть экономической теории. Определение экономики труда, как научно -практической дисциплины. Специфика экономики труда, как науки, сочетающей понятия экономической и социальной эффективности хозяйственной деятельности. Состав предметов, изучаемых экономикой труда. Социология труда, как часть социологии, граничащая с экономикой – определение и предметный состав.

Понятие труда и его роль в человеческом обществе. Целесообразная деятельность людей – полезная (утилитарная), рекреационная (досуг) и вредная для общества (криминальная). Полезная для общества деятельность в экономике и вне экономики (в домашнем хозяйстве). Понятие труда (экономической активности) как целесообразной деятельности человека, полезной для общества, реализуемой в рамках экономики.

Определения труда, как сущности хозяйственного процесса, как фактора производства, реализации потенциальной способности человека к труду, как услуги, оказываемой работником, хозяйственному субъекту.

Специфика труда, как товара в условиях рыночной экономики.

Разделение и специализация труда.

Тема 2. Основные характеристики рынка труда и занятости в РФ. .

Трудовые ресурсы – определение и состав. Баланс трудовых ресурсов, как аналитический и прогностический инструмент экономики труда.

Наблюдение за экономической активностью населения – выборочные Обследования населения по проблемам занятости Росстата (ОНПЗ). История и методология обследований. Определения и количественные характеристики обследуемого населения (15-72 года), экономически неактивного населения, экономически активного населения. Экономически активное население, как основной показатель предложения на рынке труда в современных условиях. Выделение в составе экономически активного населения занятых и безработных, их определения и количественные характеристики.

Численность и структура занятого населения в РФ.

Тема 3. Социально-экономические проблемы безработицы .

Безработица, как одна из ключевых проблем рынка труда. Понятие безработицы. «Добровольная» и вынужденная безработица. Безработица фрикционная, структурная, циклическая.

Безработица в странах мира. Безработица по обследованиям Росстата (по методологии Международной организации труда – МОТ) и регистрируемая безработица (по закону «О занятости населения в Российской Федерации»). Динамика численности безработных в России в 1990-2000-е годы.

Государственная политика регулирования рынка труда и ограничения безработицы.

Тема 4. Производительность труда, организация и нормирование труда.

Понятие производительности труда. Место производительности труда среди показателей эффективности экономики в целом и хозяйственной деятельности предприятия.

Факторы динамики производительности труда. Измерение производительности труда. Натуральный, условно-натуральный методы измерения и их недостатки (ограничения возможностей). Стоимостные методы и их ограничения. Проблемы измерения производительности в секторе нерыночных услуг («бюджетных» организациях). Динамика производительности труда в экономике России в 1990-2000-е годы. Межотраслевые сопоставления производительности труда в российской экономике.

Методология международных сопоставлений производительности труда, на основе Программы международных сопоставлений (ПМС) ООН и её основного результирующего показателя – паритета покупательной способности (ППС) валют.

Организация труда работников. Понятие рабочего места. Рабочее место в экономическом и технико-технологическом понимании. Планировка и обслуживание рабочих мест.

Дисциплина труда и её компоненты: трудовая, технологическая, производственная дисциплина.

Условия труда и их классификация.

Нормирование труда и его роль в управлении предприятием. Основные типы норм: нормы времени, нормы выработки, нормы обслуживания, нормативы численности персонала.

Тема 5. Персонал предприятия, движение кадров .

Понятие персонала предприятия. Основные категории персонала: руководители (менеджеры), специалисты, рабочие, служащие. Профессиональный состав персонала. Понятия профессии, специальности, квалификации.

Учёт кадров. Определение списочной, среднесписочной и явочной численности работников. Движение кадров на предприятии. Внешнее и внутреннее движение (подвижность) рабочей силы. Общий коэффициент оборота кадров, коэффициенты оборота по приёму и выбытию (увольнению). Текучесть кадров – понятие, расчёт коэффициента, основы анализа текучести кадров.

Тема 6. Формы и системы оплаты труда .

Понятие оплаты труда. Заработная плата, как цена ресурса на рынке труда. Определение уровня оплаты труда, как центральная проблема социально-трудовых отношений. Функции заработной платы: воспроизводственная, стимулирующая, измерительно-распределительная, ресурсно-разместительная и другие.

Организация заработной платы. Основные системы заработной платы – повременная и сдельная. Виды повременных систем: простая повременная, повременно-премиальная. Виды сдельных систем: прямая сдельная, сдельно-премиальная, аккордная и др. Условия применения и недостатки (ограничения) повременной и сдельной систем. Тарифные системы. История Единой тарифной сетки (ЕТС) по оплате работников бюджетной сферы. Современные отраслевые схемы оплаты труда работников бюджетной сферы. Нетарифные системы оплаты труда: плавающие оклады, фиксированный процент от стоимости совершенных сделок и другие.

Текущая ситуация с заработной платой в Российской Федерации. Среднемесячная заработная плата в экономике. Отраслевая и региональная дифференциация уровней заработной платы. Минимальный размер оплаты труда (МРОТ). Заработная плата, минимальный размер оплаты труда и прожиточный минимум.

Тема 7. Социологические проблемы труда .

Социальные проблемы труда: социально-трудовые отношения, включая конфликты, мотивация трудовой деятельности, трудовое поведение, отношение к труду и удовлетворенность им, трудовая адаптация работников.

Социально-трудовые отношения и их субъекты – предприниматели (союзы предпринимателей), наёмные работники (профсоюзы), государство (федеральные органы исполнительной власти). Объективные противоречия и необходимость сотрудничества между

сторонами социально-трудовых отношений.

Мотивация трудовой деятельности. Понятия мотива, потребности. Мотивация, как процесс выбора человеком линии поведения и как процесс воздействия на персонал со стороны менеджмента организации. Классификация потребностей и мотиваций А. Маслоу: физиологические, экзистенциальные, социальные, потребности в успехе, духовные потребности. Интерес, как выражение осознанных потребностей. Ценности, ориентации, системы ценностей. «Западная» система ценностей в экономической и трудовой сферах и российский менталитет.

Поведение человека. Экономическое, организационное, трудовое поведение. Внутренние побуждения и внешние стимулы. Стимулы трудового поведения: моральные и материальные, позитивные и негативные. Компоненты трудового поведения: функциональное, стратификационное, адаптивное и другие. Девиантное и деструктивное поведение.

Отношение к труду и удовлетворенность им. Факторы удовлетворенности (неудовлетворенности) трудом. Влияние удовлетворенности трудом на производительность труда, текучесть кадров и другие экономические процессы.

Трудовая адаптация, как процесс освоения личностью новой ситуации (нового предприятия, рабочего места, должности, профессии). Адаптация новых работников, как задача менеджмента. Виды адаптации: профессиональная, социально-психологическая, психофизиологическая. Понятие трудового конфликта. Причины возникновения конфликтов, методы их разрешения, позитивные и негативные последствия.

Тема 8. Промежуточная аттестация (зачет) .

1. Экономика труда - определение и предметный состав
2. Социология труда - определение и предметный состав
3. Определение понятий "труд" и «рабочая сила».
4. Разделение и специализация труда
5. Трудовой потенциал населения, как совокупность количественных и качественных характеристик предложения труда
6. Занятость и рынок труда - понятия, определения
7. Трудовые ресурсы, структура баланса трудовых ресурсов
8. Выборочные обследования населения по проблемам занятости: методология, основные виды
9. Экономически активное и экономически неактивное население -понятия, динамика количественных показателей
10. Понятие безработицы. Основные типы безработицы и факторы, их вызывающие
11. Критерии выделения безработных граждан. Безработица по обследованиям и регистрируемая в службах занятости
12. Численность, структура безработных в России. Позитивные и негативные последствия безработицы
13. Занятые в экономике - определение. Динамика численности занятых в экономике в РФ.
14. Отраслевая структура занятости в экономике РФ и ее изменения в 1990-2000-е годы.
15. Сопоставление отраслевой структуры занятости в РФ и развитых странах
16. Структура и содержание "Трудового кодекса Российской Федерации".
17. Основные трудовые права российских граждан (работников).
18. Трудовой договор (контракт) - определение, классификация по срокам, порядок заключения.
19. Порядок и основания прекращения трудового договора, расторжения по инициативе работника, а также по инициативе администрации
20. Производительность труда - определение и факторы, влияющие на ее динамику
21. Измерение производительности труда.
22. Динамика производительности труда в России. Сопоставление России и зарубежных стран по уровню производительности труда.
23. Рабочее место. Определения рабочего места в экономическом и технико-технологическом понимании
24. Дисциплина труда: трудовая, технологическая, производственная. Дисциплина труда, как фактор эффективности производства.

25. Условия труда, их классификация. Условия труда в Российской Федерации.
26. Нормирование труда - определение и основные функции.
27. Нормы времени, выработки, обслуживания, нормативы численности и другие виды трудовых норм.
28. Персонал предприятия - категории персонала, понятия профессии, специальности, квалификации.
29. Учет кадров на предприятии: списочный и явочный состав, среднесписочная численность.
30. Движение кадров на предприятии, коэффициенты оборота кадров.
31. Текучесть кадров - определение, измерение, факторы, последствия.
32. Заработная плата, как регулятор рынка труда и объект переговоров между работодателями и наемными работниками.
33. Социально-экономические функции заработной платы.
34. Организация заработной платы: повременная и сдельная формы (системы). Их основные достоинства и недостатки.
35. Повременная форма (система) оплаты труда, ее виды. Достоинства и недостатки повременной формы оплаты труда.
36. Сдельная форма (система) оплаты труда, ее виды. Условия применения сдельной формы оплаты, ее достоинства и недостатки.
37. Тарифные системы оплаты труда.
38. Проблемы заработной платы в Российской Федерации. Межотраслевые различия в уровне оплаты труда.
39. Минимальный размер оплаты труда (МРОТ), его социально-экономическое значение и уровень.
40. Социологические проблемы труда: мотивация, трудовое поведение, удовлетворенность трудом, социально-трудовые отношения.
41. Мотивация трудовой деятельности. Потребности, интересы, ценности. Классификация потребностей А.Маслоу.
42. Трудовое поведение.
43. Отношение к труду и удовлетворенность им.
44. Трудовая адаптация.
45. Трудовой конфликт.
46. Методика проведения социологических обследований трудовой сферы.
47. Структура процесса социологического исследования трудовой сферы.
48. Цель задачи, предмет и объект социологического исследования трудовой деятельности.
49. Процесс аттестации рабочего места. Сертификат безопасности.
50. Теория обогащения труда и школа качества трудовой жизни: причины возникновения и возможности применения.
51. Цели и содержание аудита в трудовой сфере, основные этапы его проведения.
52. Основные типы социально-трудовых отношений. Принципиальные различия между социальным партнерством и патернализмом как двумя типами социально-трудовых отношений.
53. Отчуждение труда: понятие, формы проявления, пути преодоления.
54. Теории экономического и социологического человека.
55. Анализ хозяйственных институтов в рамках экономической социологии. Права собственности, структуры управления, деловые сети как социальные институты.
56. Экономическая природа социальных трансфертов, их виды и роль в формировании семейных бюджетов.

Планы семинарских занятий

Тема 3. Социально-экономические проблемы безработицы. .

Время - 1 час.

Основные вопросы:

1. Структура занятости, по секторам экономики.
2. Структура занятости страны как проявление уровня ее развития, истории формирования

хозяйства, экономико-географического положения и других факторов.

3. Прогрессивные и регрессивные виды экономической деятельности (отрасли).

4. Структурные проблемы занятости в российской экономике.

5. Виды деятельности (отрасли), нуждающиеся в поддержке Правительства РФ и региональных органов власти.

6. Содержание и структура Закона о занятости населения.

6. Дискуссия по вопросу: Есть ли страны с «идеальной» структурой занятости, к которой необходимо стремиться?

Подведение итогов семинарского занятия и объявление оценок

Тема 7. Социологические проблемы труда. .

Время - 1 час.

Основные вопросы:

1. Сущность и структура процесса социологического исследования.

2. Цели, задачи, объект социологического исследования.

3. Содержание организации конкретного социологического исследования.

4. Методику разработки программы социологического исследования. Анкеты по проведению опроса по проблемам труда, мотивации, заработной платы.

5. Задание: составить варианты анкет по вопросам работы, заработной платы, трудовых планов (намерений) на период окончания вуза.

Подведение итогов семинарского занятия и объявление оценок

6. ПЕРЕЧЕНЬ УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ ДЛЯ САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

6.1.1. Основные категории учебной дисциплины для самостоятельного изучения:

Аттестация рабочих мест — 1) система выявления и использования резервов повышения производительности труда, осуществляемая на основе комплексной оценки каждого рабочего места на его соответствие нормативным требованиям и передовому опыту; 2) важнейший инструмент оценки условий труда и профессиональных рисков с последующей сертификацией организации на соответствие требованиям охраны труда и техники безопасности.

Баланс рабочего времени — система показателей, характеризующих распределение и использование ресурсов рабочего времени по видам затрат.

Блочно-модульное профессиональное обучение — обучение, построенное по восходящим ступеням, где последующие ступени являются логическим продолжением предыдущих.

Вспомогательный переход — законченная часть технологической операции, состоящая из действий человека и (или) оборудования, которые не сопровождаются изменением формы, размеров и чистоты поверхности, но необходимы для выполнения технологического перехода (примерами вспомогательных переходов являются установка заготовки, смена инструмента ит. д.).

Вспомогательный ход — законченная часть технологического перехода, состоящая из однократного перемещения инструмента относительно заготовки, не сопровождающегося изменением формы, размеров, чистоты поверхности или свойств заготовки, но необходимого для выполнения рабочего хода

Выработка — количество произведенной продукции в единицу времени

Гигиена труда — отрасль медицины, изучающая влияние на организм человека трудовых процессов и окружающей производственной среды.

Генеральное соглашение — инструмент коллективно-договорного регулирования трудовых отношений, определяющий согласованные позиции сторон по основным принципам проведения социально-экономической политики в предстоящий период их совместных действий по ее реализации.

Деквалификации труда концепции — теории Д. Брайт (США) и Ж. Фридман (Франция) утверждающие, что по мере совершенствования технологий усиливается специализация работников и примитивизация трудовых операций, творческие, интеллектуальные функции концентрируются в сфере разработок и проектирования.

Демография — наука о народонаселении, изучающая процессы воспроизводства, половозрастную структуру и расселение населения.

Декларации МОТ — нормативные документы МОТ, определяющие ее задачи.

Забастовка — временный добровольный отказ работников от выполнения трудовых обязанностей (полностью или частично) в целях разрешения коллективного трудового спора.

Защита социальная — совокупность закрепленных экономических, правовых и социальных гарантий, обеспечивающих каждому члену общества соблюдение важнейших социальных прав, а также право на достойный человека уровень жизни, необходимый для нормального воспроизводства и развития личности.

Идентификация как стадия адаптации характеризуется тем, что формируются три категории работников: безразличные, частично идентифицированные и полностью идентифицированные.

Измерение производительности труда — количественная оценка эффективности затрат труда с использованием в основном двух показателей: выработки продукции в единицу времени или затрат труда (времени) на производство единицы продукции, т.е. трудоемкость.

Индивидуальное регулирование трудовых отношений — форма соглашения между работодателем и наемным работником на основе заключения индивидуального трудового договора (контракта).

Инновации — нововведения в области техники, технологии, организации труда и управления, основанные на использовании достижений науки и передового опыта, а также использование этих новшеств в самых разных областях и сферах деятельности.

Институциональная безработица — безработица, вызванная желанием части граждан получать пособие по безработице.

Интенсивность труда характеризует количество труда, затрачиваемого в единицу рабочего времени, и является важнейшей компонентой тяжести труда, определяющей суммарное воздействие всех факторов трудового процесса на организм работающих.

Кадровый аудит — совокупность методов количественной и качественной оценки персонала организации в целом и его отдельных параметров, аналогичная финансовому аудиту.

Кадровый консалтинг — интегрированная система консультационных услуг, оказываемая руководителям организации, работникам кадровых служб.

Карьера — субъективно осознанные суждения работника о своем трудовом пути. В широком смысле карьера — общая последовательность этапов развития человека в сфере труда и бизнеса. Карьера характеризуется сменой социально-экономического положения, статусно-ролевых характеристик, форм социальной активности личности.

Квалификация — набор требуемых для выполнения работы навыков, знаний и опыта.

Количество труда — характеристика совокупности затрат мускульной и нервно-эмоциональной энергии работника в процессе его трудовой деятельности.

Комплекс трудовых приемов — это их совокупность, объединенная либо по технологической последовательности, либо по общности факторов, влияющих на время выполнения. Например, «установить резец на размер», «установить деталь в приспособление и снять ее после обработки».

Коллективно-договорное регулирование — форма реализации социального партнерства в сфере труда, предполагающая проведение переговоров и заключение трудовых соглашений на разных уровнях управления (Российская Федерация в целом, субъекты Федерации, отрасли экономики, первичное звено — предприятия, организации, учреждения).

Коллективный договор — соглашение, заключаемое профсоюзным комитетом от имени трудового коллектива с администрацией в лице руководителя предприятия (объединения) после обсуждения и одобрения его проекта на общем собрании (конференции) трудового коллектива, которое уполномочивает профком подписать коллективный договор.

Конвейер — устройство для перемещения грузов с помощью замкнутой ленты, роликов, винтовых лопастей и т.п. Различают стационарные и передвижные, приводные и не приводные конвейеры. По характеру движения грузонесущего органа различают конвейеры непрерывного и дискретного действия. Скорость конвейера составляет, как правило, 0,006—0,67 м/с.

Конвенции МОТ — международные трудовые нормы, разрабатываемые и принимаемые МОТ и подлежащие ратификации, после чего становятся обязательными для исполнения.

Консюмеризм — это общественное движение, направленное на обеспечение прав потребителей. Консюмеризм как общественное движение составляют три основные группы: группы, ориентированные

Конъюнктура рынка труда — соотношение спроса и предложения во всех составляющих рынок труда структурах.

Культурная адаптация — освоение традиций организации, организационной культуры, обрядов, ритуалов, языка.

Локаут — закрытие предприятия работодателем и массовое увольнение работников с целью оказать на них экономическое давление.

Международная организация труда (МОТ) — специализированное агентство Организации Объединенных Наций, созданное в 1919 г. в целях обеспечения прочного мира через социальную справедливость. МОТ разрабатывает международные стандарты труда, реализует программу помощи развивающимся странам, стремится снизить безработицу.

Метод моментных наблюдений — это метод измерения рабочего времени, который позволяет охватить большое количество рабочих мест, получить оперативную информацию, на основе анализа которой могут быть приняты управленческие решения.

Методы нормирования труда — способы исследования и проектирования трудового процесса для установления норм затрат труда.

Миграция населения — процесс перемещения людей через границы тех или иных территорий со сменой места жительства на более или менее длительное время.

Мониторинг сферы труда — постоянное отслеживание, контроль и регулирование социально-экономических, организационно-правовых и профессиональных факторов, влияющих на эффективность управления трудом.

Научная организация труда (НОТ) — организация труда, основанная на достижениях науки и передовом производственном опыте. НОТ применяется как средство повышения производительности труда, эффективности производства.

Норма обслуживания — количество произведенных объектов (единиц оборудования, рабочих мест и т.д.), которые работник или группа работников соответствующей квалификации обязаны обслуживать в единицу рабочего времени в определенных организационно-технических условиях.

Норма времени — минимальные затраты времени на единицу работы, определяемые для одного или группы работников соответствующей квалификации в данных организационно-технических условиях.

Норма выработки — максимальный объем работы (количество единицы продукции), которую работник или группа работников соответствующей квалификации обязаны выполнить в единицу рабочего времени в определенных организационно-технических условиях.

Организация труда — наука, чей предмет — приведение трудовой деятельности людей в определенную систему, обеспечивающую достижение максимально возможного полезного эффекта с учетом конкретных условий деятельности.

Операцией называется часть производственного процесса, выполняемая над определенным предметом труда одним рабочим или звеном (бригадой) на одном рабочем месте.

Организация — 1) строение, устройство системы; 2) составляющая процесса управления, суть которой — координация действий отдельных элементов системы, достижение взаимного соответствия функционирования ее частей; 3) форма объединения людей для их совместной деятельности в рамках определенной структуры.

Организация производства — сознательно координируемое образование элементов производства определенными границами, функционирующее для достижения необходимой цели. Границы организации определяются рамками времени и пространства.

Отчуждение труда — это отношения между субъектом труда и какой-либо социальной функцией труда, складывающиеся в результате разрыва их изначального единства, ведущего к обеднению природы субъекта труда и перерождению отчужденной функции, а также сам процесс разрыва этого единства,

Охрана труда — научная дисциплина и практическая деятельность по созданию технических и материальных средств, призванных предотвращать неблагоприятное воздействие на организм человека производственной среды.

Охрана труда и техника безопасности — комплекс мероприятий по обеспечению безопасности на производстве, предохранению работников от различного рода травм и вредных воздействий, связанных с неблагоприятными условиями труда, по устранению причин, вызывающих эти явления, улучшению и оздоровлению условий труда.

Постфордизм как модель организации труда характеризуется внедрением растущей

конкуренции на рынке труда в политику менеджмента (ключевые экономические показатели занимают место приказов); сетевыми организационными структурами, автономными подразделениями; индивидуализацией социально-трудовых отношений.

Позиция — фиксированное положение, занимаемое неизменно закрепленной обрабатываемой заготовкой или собираемой сборочной единицей совместно с приспособлением относительно инструмента или неподвижной части оборудования для выполнения определенной части операции.

Предметное разделение труда предполагает специализацию производственных подразделений и сотрудников на изготовлении определенных видов продукции (изделия, узлы, детали).

Производительность труда — показатель, характеризующий результативность полезного, конкретного труда, определяющего степень эффективности целесообразной производительной деятельности в течение данного промежутка времени.

Психология труда — наука, связанная с исследованием требований к психике человека и его отношения к работе.

Рекомендации МОТ — международные трудовые нормы, не подлежащие ратификации и ориентирующие страны на совершенствование законодательства, обычно раскрывают проблему более подробно, чем конвенции.

Рабочая сила — совокупность физических и духовных способностей, которыми обладает человек и которые используются им в процессе труда при создании товаров или оказании услуг.

Рабочее место — оснащенная необходимыми средствами пространственная зона, закрепленная за одним рабочим или группой рабочих для выполнения определенных работ.

Рабочий ход — законченная часть технологического перехода, состоящая из однократного перемещения инструмента относительно заготовки, сопровождающегося изменением формы, размеров, чистоты поверхности или свойств заготовки.

Ротация кадров — переход работников из одного организационного подразделения предприятия в другое с целью ознакомления с операциями в другой области, овладения новыми профессиональными навыками, совершенствования социальных отношений ит. п.

Рынок труда — система экономических отношений по поводу купли, продажи и использования рабочей силы (воспроизводства, функционирования, социальной защиты) на различных уровнях хозяйствования.

Служащие — работники, осуществляющие подготовку и оформление документации, учет и контроль, хозяйственное обслуживание, например, агенты, делопроизводители, кассиры, коменданты, секретари, операторы и т.п.

Содержание труда — это функциональные особенности конкретного вида трудовой деятельности, обусловленные предметом труда, средствами труда и формой организации производственного процесса. Эти особенности охватывают степень ответственности и сложности труда, уровень технических возможностей, соотношение исполнительских функций, уровень технической оснащенности, степень разнообразия трудовых функций ит.д.

Социология труда изучает труд как общественное явление с точки зрения воздействия работы (трудовой деятельности) на общественную жизнь человека, с одной стороны, и воздействие общественных отношений на работу — с другой.

Социальное партнерство — форма сотрудничества наемных работников (их союзов) с работодателями (их объединениями).

Средства труда — вещь или совокупность вещей, которые человек помещает между собой и предметом труда и которые служат для него в качестве проводника воздействия на этот предмет в целях получения необходимых материальных благ. К средствам труда относятся орудия труда и рабочее место.

Специалисты — работники, занятые инженерно-техническими, экономическими и другими работами (администраторы, бухгалтеры, диспетчеры, инженеры, инспекторы, нормировщики, математики, ревизоры, аудиторы, экономисты, социологи, юрисконсульты и др.).

Структура трудового коллектива — это определенные социально-экономические группы, представляющие собой объединения работников по общности значимого признака: сложности работ, общей профессии или квалификации, роли в управлении ит. п.

Текучесть кадров — индивидуальные неорганизованные перемещения работников между предприятиями, организациями, понимаемые как одна из форм трудовой мобильности,

проявляющаяся в виде увольнений по собственному желанию и в связи с нарушением дисциплины.

Технологический переход — законченная часть технологической операции, характеризующаяся постоянством применяемого инструмента и поверхностей, образуемых обработкой или соединяемых при сборке.

Технологический процесс — это целесообразное изменение формы, размеров, состояния, структуры, места предметов труда.

Технологическое разделение труда обусловлено выделением стадий производственного процесса и видов работ. В соответствии с особенностями технологии могут создаваться цеха и участки предприятия (литейные, штамповочные, сварочные и др.).

Трудовое право — система устанавливаемых и применяемых государством, как правило, с участием профсоюзов и представительных органов работодателей правовых норм, которые регулируют трудовые отношения работников и некоторые другие тесно связанные с ними отношения.

Труд — процесс сознательной целесообразной деятельности людей, с помощью которой они видоизменяют предметы природы и приспособляют их для удовлетворения своих потребностей.

Труд по самообслуживанию — деятельность ради непосредственного удовлетворения человеком собственных потребностей и потребностей членов семьи.

Труд семейный — часть труда по самообслуживанию.

Трудовая адаптация — социальный процесс освоения личностью новой трудовой ситуации, в котором личность и трудовая среда оказывают активное воздействие друг на друга и являются адаптивно адаптирующими системами. Адаптация может быть первичной

Трудовое движение — это однократное перемещение рабочего органа человека — руки, ноги, корпуса и т.д. Например, «протянуть руку к инструменту», «взять (захватить) инструмент».

Трудовое действие — это логически завершенная совокупность трудовых движений, выполняемых без перерыва одним или несколькими рабочими органами человека при неизменных предметах и средствах труда. Например, «взять деталь».

Трудовой прием — это совокупность трудовых действий, выполняемых при неизменных предметах и средствах труда и составляющих технологически завершенную часть операции. Например, «установить заготовку в приспособление».

Физиология труда изучает закономерности протекания физиологических процессов и особенности их регуляции при трудовой деятельности человека.

Фордизм как модель организации труда характеризуется сведением и рационализацией трудовых операций к четко определенным и регламентированным по времени, жесткими иерархическими структурами управления производством и сбытом продукции.

Фотография рабочего времени — метод измерения рабочего времени, который применяется в течение рабочего дня или какой-то его части. Термин «фотография» означает, что наблюдатель фиксирует все без исключения затраты рабочего времени в специальном наблюдательном листе. Точность наблюдения — не более 0,5 мин.

Хронометраж — это метод изучения затрат рабочего времени путем наблюдения и измерения отдельных повторяющихся элементов операции. Объект изучения — отдельная производственная операция. При хронометраже применяются секундомеры

Экономика труда — наука, изучающая содержание социально-трудовых отношений, рынка рабочей силы и занятости; экономические предпосылки повышения эффективности трудовой деятельности; принципы управления трудом, включая производительность, организацию и нормирование, оплату труда, формирование трудовых доходов работников, их социальную защиту, страхование и обслуживание.

Экономическая безработица — безработица, вызванная разорением производителей в конкурентной борьбе.

Экономически активное население — лица, занятые в экономике, в производстве товаров и услуг, а также безработные, активно ищущие работу.

6.1.2. Задания для повторения и углубления приобретаемых знаний.

№	Код результата обучения	Задания
---	-------------------------	---------

1	ОПК-2-31	1.Проведите сравнение и найдите сходство и отличие экономических категорий: «Труд», «Занятость», «Рабочая сила».
2	ОПК-2-31	2.Охарактеризуйте основные этапы развития науки о труде
3	ОПК-2-32	3.Дайте определение численности населения в трудоспособном возрасте, укажите, какими нормативными актами установлены нижние и верхние границы трудоспособного возраста
4	ОПК-2-32	4.Охарактеризуйте структурные составляющие труда
5	ОПК-2-33	5.Дайте определение занятости населения.
6	ОПК-2-33	6.Как соотносятся труд и творчество?
7	ОПК-2-34	7.Охарактеризуйте основные виды безработицы.
8	ОПК-2-34	8.Охарактеризуйте виды труда
9	ПК-19-31	9.Производительность труда - определение и факторы, влияющие на ее динамику
10	ПК-19-31	10. Охарактеризуйте методы определения производительности труда
11	ПК-19-32	11.Персонал предприятия – определение, основные параметры оценки
12	ПК-19-32	12. Охарактеризуйте понятие партнерства в сфере регулирования трудовых отношений
13	ПК-19-33	13.Сущность и основные функции заработной платы
14	ПК-19-33	14. Охарактеризуйте виды трудовой адаптации
15	ПК-19-34	15.Социологические обследования населения по проблемам занятости: методология, основные виды
16	ПК-19-34	16. Назовите основные виды профессиональных рисков и направления деятельности по их снижению

6.2. Задания, направленные на формирование профессиональных умений.

№	Код результата обучения	Задания
17	ОПК-2-У1	17.Опишите структуру анализа ситуации на рынке труда в стране, регионе: Если численность населения 100 млн. человек, численность трудоспособного населения – 75 млн. чел., численность рабочей силы – 60 млн., а уровень безработицы 11%, то чему равна численность занятых?
18	ОПК-2-У1	118.Опишите структуру анализа ситуации на рынке труда в стране, регионе: Если численность населения 150 млн. человек, численность трудоспособного населения – 130 млн. чел., численность рабочей силы – 110 млн., а уровень безработицы 12%, то чему равна численность занятых?
19	ОПК-2-У2	19. Сформулируйте принципы анализа организации труда на предприятии.
20	ОПК-2-У2	20.Охарактеризуйте этапы анализа организации труда на предприятии.
21	ОПК-2-У3	22.Опишите структуру анализа организации рабочего места Задача На предприятии численность рабочих в базовом году составляла 2860 чел., баланс рабочего времени одного работающего – 1860 ч. В планируемом году за счет проведения организационно технических мероприятий намечено сократить технологическую трудоемкость на 400 тыс. нормо-часов. Определить, сокращение численности работающих в абсолютных и процентных единицах.

22	ОПК-2-У3	23. На предприятии численность рабочих в базовом году составляла 2000 чел., баланс рабочего времени одного работающего – 1860 ч. В планируемом году за счет проведения организационно технических мероприятий намечено сократить технологическую трудоемкость на 300 тыс. нормо-часов. Определите, сокращение численности работающих в абсолютных и процентных единицах.
23	ОПК-2-У4	24.Перечислите элементы оценки производительности труда на предприятии Задача. Выработка продукции в час составляет 12 деталей. Трудоемкость после внедрения новой технологии снизилась на 20%. Определите, что произойдет с производительностью труда: 1)она останется неизменной, 2)снизится на 20%; 3) повысится на 25%; 4) повысится на 20%; Укажите правильный ответ, подтвердив его расчетами.
24	ОПК-2-У4	25.Определите изменение производительности труда, если выработка продукции в час составляет 10 деталей. Трудоемкость после внедрения новой технологии снизилась на 25%.
25	ПК-19-У1	25.Приведите структуру оценки условий труда на предприятии
26	ПК-19-У1	26.Охарактеризуйте производственные факторы, воздействующие на здоровье и трудоспособность человека в процессе труда, сгруппируйте их и составьте схему
27	ПК-19-У2	27. Перечислите элементы анализа потенциала персонала предприятия
28	ПК-19-У2	28.Охарактеризуйте основные показатели и структуру трудового потенциала
29	ПК-19-У3	29. Сформулируйте принципы анализа организации оплаты труда на предприятии: Определить заработок специалиста с месячным окладом 75 тыс. руб. В рассматриваемом месяце по плану 23 рабочих дня. Фактически было отработано им 19 дней. По результатам работы предприятия специалисты премируются в размере 30% от фактического месячного оклада
30	ПК-19-У3	30.Сформулируйте принципы анализа организации оплаты труда на предприятии: Определить заработную плату служащего, если известно, что его оклад в месяц составляет 55000 р., по графику необходимо отработать 25 дней, фактически отработано 22 дня, продолжительность смены – 8 час. По результатам работы предприятия, служащему начислена премия в размере 25% прямого заработка
31	ПК-19-У4	31.Опишите структуру программы социологического обследования
32	ПК-19-У4	32.Опишите структуру процесса социологического исследования

6.3. Задания, направленные на формирование профессиональных навыков, владений.

№	Код результата обучения	Задания
33	ОПК-2-В1	33. Опишите методы анализа рынка труда в стране и регионе
34	ОПК-2-В1	34.Опишите методику оценки уровня занятости населения
35	ОПК-2-В2	35.Сформулируйте методику оценки организации труда на предприятии
36	ОПК-2-В2	36. Опишите методику организации производственного процесса
37	ОПК-2-В3	37.Создайте модель организации рабочего места
38	ОПК-2-В3	38.Создайте модель аттестации рабочего места.
39	ОПК-2-В4	39.Опишите методику оценки производительности труда на
40	ОПК-2-В4	40.Сформируйте алгоритм расчета нормы времени и нормы выработки

41	ПК-19-B1	41.Опишите методику анализа условий труда на предприятии
42	ПК-19-B1	42.Опишите методику оценки безопасности условий труда
43	ПК-19-B2	43. Сформулируйте методику оценки трудового потенциала персонала предприятия
44	ПК-19-B2	44.Сформируйте алгоритм расчета показателей трудового потенциала предприятия
45	ПК-19-B3	45. Сформируйте алгоритм оценки организации оплаты труда на предприятии
46	ПК-19-B3	46.Сформируйте алгоритм расчета повременной сдельной и оплаты
47	ПК-19-B4	47.Сформируйте алгоритм разрешения трудового конфликта на предприятии
48	ПК-19-B4	48.Сформируйте алгоритм выбора предмета и объекта конкретного социологического исследования

7. ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ)

7.1. Средства оценивания в ходе текущего контроля:

письменные краткие опросы в ходе аудиторных занятий на знание категорий учебной дисциплины, по темам 1-7 указанных в п.б.1.1;

- задания и упражнения, рекомендованные для самостоятельной работы;
- решение задач по темам 4,6
- задания и упражнения в ходе семинарских занятий по теме 2,3,4,5,7.

7.2. ФОС для текущего контроля:

№	Код результата обучения	ФОС текущего контроля
1	ОПК-2-31	Письменный опрос на занятиях по теме 1 на знание категорий учебной дисциплины.
2	ОПК-2-31	Задания для самостоятельной работы 1,2
3	ОПК-2-32	Письменный опрос на занятиях по темам 2,3 на знание категорий учебной дисциплины.
4	ОПК-2-32	Задания для самостоятельной работы 3,4
5	ОПК-2-33	Письменный опрос на занятиях по темам 4,5 на знание категорий учебной дисциплины.
6	ОПК-2-33	Задания для самостоятельной работы 5,6
7	ОПК-2-34	Письменный опрос на занятиях по темам 6,7 на знание категорий учебной дисциплины.
8	ОПК-2-34	Задания для самостоятельной работы 7,8,
9	ОПК-2-У1	Задания для самостоятельной работы 17
10	ОПК-2-У1	Задания для самостоятельной работы 18
11	ОПК-2-У2	Задания для самостоятельной работы 19
12	ОПК-2-У2	Задания для самостоятельной работы 20
13	ОПК-2-У3	Задания для самостоятельной работы 21
14	ОПК-2-У3	Задания для самостоятельной работы 22
15	ОПК-2-У4	Задания для самостоятельной работы 23
16	ОПК-2-У4	Задания для самостоятельной работы 24
17	ОПК-2-В1	Задания для самостоятельной работы 33
18	ОПК-2-В1	Задания для самостоятельной работы 34
19	ОПК-2-В2	Задания для самостоятельной работы 35
20	ОПК-2-В2	Задания для самостоятельной работы 36
21	ОПК-2-В3	Задания для самостоятельной работы 37

22	ОПК-2-В3	Задания для самостоятельной работы 38
23	ОПК-2-В4	Задания для самостоятельной работы 39
24	ОПК-2-В4	Задания для самостоятельной работы 40
25	ПК-19-31	Письменный опрос на занятиях по теме 1 на знание категорий учебной дисциплины.
26	ПК-19-31	Задания для самостоятельной работы 9,10
27	ПК-19-32	Письменный опрос на занятиях по темам 2,3 на знание категорий учебной дисциплины.
28	ПК-19-32	Задания для самостоятельной работы 11,12
29	ПК-19-33	Письменный опрос на занятиях по темам 4,5 на знание категорий учебной дисциплины.
30	ПК-19-33	Задания для самостоятельной работы 13,14
31	ПК-19-34	Письменный опрос на занятиях по темам 6,7 на знание категорий учебной дисциплины.
32	ПК-19-34	Задания для самостоятельной работы 15,16
33	ПК-19-У1	Задания для самостоятельной работы 25
34	ПК-19-У1	Задания для самостоятельной работы 26
35	ПК-19-У2	Задания для самостоятельной работы 27
36	ПК-19-У2	Задания для самостоятельной работы 28
37	ПК-19-У3	Задания для самостоятельной работы 29
38	ПК-19-У3	Задания для самостоятельной работы 30
39	ПК-19-У4	Задания для самостоятельной работы 31
40	ПК-19-У4	Задания для самостоятельной работы 32
41	ПК-19-В1	Задания для самостоятельной работы 41
42	ПК-19-В1	Задания для самостоятельной работы 42
43	ПК-19-В2	Задания для самостоятельной работы 43
44	ПК-19-В2	Задания для самостоятельной работы 44
45	ПК-19-В3	Задания для самостоятельной работы 45
46	ПК-19-В3	Задания для самостоятельной работы 46
47	ПК-19-В4	Задания для самостоятельной работы 47
48	ПК-19-В4	Задания для самостоятельной работы 48

7.3 ФОС для промежуточной аттестации:

Задания для оценки знаний.

№	Код результата обучения	Задания
1	ОПК-2-31	Вопросы к зачету 1, 2,3, 9,17,25, 33,41,49

2	ОПК-2-31	1. Экономика труда - определение и предметный состав 2. Социология труда - определение и предметный состав 3. Определение понятий "труд" и «рабочая сила». 9. Экономически активное и экономически неактивное население - понятия, динамика количественных показателей 17. Основные трудовые права российских граждан (работников). 25. Условия труда, их классификация. Условия труда в Российской Федерации 33. Социально-экономические функции заработной платы 41. Мотивация трудовой деятельности. Потребности, интересы, ценности. Классификация потребностей А. Маслоу. 49. Процесс аттестации рабочего места. Сертификат безопасности
3	ОПК-2-32	Вопросы к зачету 10, 12, 18, 26, 34, 35,
4	ОПК-2-32	10. Понятие безработицы. Основные типы безработицы и факторы, их вызывающие 12. Численность, структура безработных в России. Позитивные и негативные последствия безработицы 18. Трудовой договор (контракт) - определение, классификация по срокам, порядок заключения 26. Нормирование труда - определение и основные функции ОПК-2 33 34. Организация заработной платы: повременная и сдельная формы (системы). Их основные достоинства и недостатки. 35. Сдельная форма (система) оплаты труда, ее виды. Условия применения сдельной формы оплаты, ее достоинства и недостатки.
5	ОПК-2-33	Вопросы к зачету 11, 19, 26, 27, 42, 43, 50, 51
6	ОПК-2-33	11. Критерии выделения безработных граждан. Безработица по обследованиям и регистрируемая в службах занятости. 19. Порядок и основания прекращения трудового договора, расторжения по инициативе работника, а также по инициативе администрации. 26. Нормирование труда - определение и основные функции 27. Нормы времени, выработки, обслуживания, нормативы численности и другие виды трудовых норм. 42. Трудовое поведение 43. Отношение к труду и удовлетворенность им 50. Теория обогащения труда и школа качества трудовой жизни: причины возникновения и возможности применения 51. Цели и содержание аудита в трудовой сфере, основные этапы его проведения
7	ОПК-2-34	Вопросы к зачету 4, 12, 20, 28, 44, 52
8	ОПК-2-34	4. Разделение и специализация труда 12. Численность, структура безработных в России. Позитивные и негативные последствия безработицы. 20. Производительность труда - определение и факторы, влияющие на ее динамику. 28. Персонал предприятия - категории персонала, понятия профессии, специальности, квалификации. 44. Трудовая адаптация 52. Основные типы социально-трудовых отношений. Принципиальные различия между социальным партнерством и патернализмом как двумя типами социально-трудовых отношений.
9	ПК-19-31	Вопросы к зачету 5, 6, 13, 14, 21, 29, 37, 45

10	ПК-19-31	<p>5.Трудовой потенциал населения, как совокупность количественных и качественных характеристик предложения труда.</p> <p>6.Занятость и рынок труда - понятия, определения.</p> <p>13.Занятые в экономике - определение. Динамика численности занятых в экономике в РФ.</p> <p>14.Отраслевая структура занятости в экономике РФ и ее изменения в 1990 -2000-е годы</p> <p>21. Измерение производительности труда.</p> <p>29. Учет кадров на предприятии: списочный и явочный состав, среднесписочная численность.</p> <p>37.Тарифные системы оплаты труда.</p> <p>45. Трудовой конфликт.</p>
11	ПК-19-32	Вопросы к зачету 18,19,29.30. 38,54
12	ПК-19-32	<p>18. Трудовой договор (контракт) - определение, классификация по срокам, порядок заключения.</p> <p>19. Порядок и основания прекращения трудового договора, расторжения по инициативе работника, а также по инициативе администрации.</p> <p>29. Учет кадров на предприятии: списочный и явочный состав, среднесписочная численность.</p> <p>30. Движение кадров на предприятии, коэффициенты оборота кадров.</p> <p>38. Проблемы заработной платы в Российской Федерации. Межотраслевые различия в уровне оплаты труда.</p> <p>54. Теории экономического и социологического человека.</p>
13	ПК-19-33	Вопросы к зачету 7,15,22,23,31, 32, 39,53,56
14	ПК-19-33	<p>7. Трудовые ресурсы, структура баланса трудовых ресурсов.</p> <p>15. Сопоставление отраслевой структуры занятости в РФ и развитых странах.</p> <p>22. Динамика производительности труда в России. Сопоставление России и зарубежных стран по уровню производительности труда.</p> <p>23. Рабочее место. Определения рабочего места в экономическом и технико-технологическом понимании.</p> <p>31. Текучесть кадров - определение, измерение, факторы, последствия.</p> <p>32. Заработная плата, как регулятор рынка труда и объект переговоров между работодателями и наемными работниками.</p> <p>39. Минимальный размер оплаты труда (МРОТ), его социально-экономическое значение и уровень.</p> <p>53. Отчуждение труда: понятие, формы проявления, пути преодоления.</p> <p>56. Экономическая природа социальных трансфертов, их виды и роль в формировании семейных бюджетов</p>
15	ПК-19-34	Вопросы к зачету 8,16,24,32,40,46,47,48,52,55,

16	ПК-19-34	<p>8. Выборочные обследования населения по проблемам занятости: методология, основные виды.</p> <p>16. Структура и содержание "Трудового кодекса Российской Федерации</p> <p>24. Дисциплина труда: трудовая, технологическая, производственная. Дисциплина труда, как фактор эффективности производства.</p> <p>32. Заработная плата, как регулятор рынка труда и объект переговоров между работодателями и наемными работниками.</p> <p>40. Социологические проблемы труда: мотивация, трудовое поведение, удовлетворенность трудом, социально-трудовые отношения.</p> <p>46. Социологические проблемы труда: мотивация, трудовое поведение, удовлетворенность трудом, социально-трудовые отношения.</p> <p>47. Структура процесса социологического исследования трудовой сферы.</p> <p>48. Цель задачи, предмет и объект социологического исследования трудовой деятельности</p> <p>52. Цель, задачи, методы социологического исследования трудовой деятельности.</p> <p>55. Анализ хозяйственных институтов в рамках экономической социологии. Права собственности, структуры управления, деловые сети как социальные институты.</p>
----	----------	---

Задания для оценки умений.

№	Код результата обучения	Задания
1	ОПК-2-У1	В качестве фондов оценочных средств для оценки умений обучающегося используются задания 17-18, рекомендованные для выполнения в часы самостоятельной работы (раздел 6.2.).
2	ОПК-2-У1	
3	ОПК-2-У2	В качестве фондов оценочных средств для оценки умений обучающегося используются задания 19-20, рекомендованные для выполнения в часы самостоятельной работы (раздел 6.2.).
4	ОПК-2-У2	
5	ОПК-2-У3	В качестве фондов оценочных средств для оценки умений обучающегося используются задания 21-22, рекомендованные для выполнения в часы самостоятельной работы (раздел 6.2.).
6	ОПК-2-У3	
7	ОПК-2-У4	В качестве фондов оценочных средств для оценки умений обучающегося используются задания 23-24, рекомендованные для выполнения в часы самостоятельной работы (раздел 6.2.).
8	ОПК-2-У4	
9	ПК-19-У1	В качестве фондов оценочных средств для оценки умений обучающегося используются задания 25-26, рекомендованные для выполнения в часы самостоятельной работы (раздел 6.2.).
10	ПК-19-У1	
11	ПК-19-У2	В качестве фондов оценочных средств для оценки умений обучающегося используются задания 27-28, рекомендованные для выполнения в часы самостоятельной работы (раздел 6.2.).
12	ПК-19-У2	
13	ПК-19-У3	В качестве фондов оценочных средств для оценки умений обучающегося используются задания 29-30, рекомендованные для выполнения в часы самостоятельной работы (раздел 6.2.).
14	ПК-19-У3	
15	ПК-19-У4	В качестве фондов оценочных средств для оценки умений обучающегося используются задания 31-32, рекомендованные для выполнения в часы самостоятельной работы (раздел 6.2.).
16	ПК-19-У4	

Задания, направленные на формирование профессиональных навыков, владений.

№	Код результата обучения	Задания
1	ОПК-2-В1	В качестве фондов оценочных средств для оценки навыков, владений, опыта деятельности обучающегося используются задания 33-34, рекомендованные для выполнения в часы самостоятельной работы (раздел 6.3.), а также изучение материалов лекций
2	ОПК-2-В1	
3	ОПК-2-В2	В качестве фондов оценочных средств для оценки навыков, владений, опыта деятельности обучающегося используются задания 35-36, рекомендованные для выполнения в часы самостоятельной работы (раздел 6.3.), а также изучение материалов лекций
4	ОПК-2-В2	
5	ОПК-2-В3	В качестве фондов оценочных средств для оценки навыков, владений, опыта деятельности обучающегося используются задания 37-38, рекомендованные для выполнения в часы самостоятельной работы (раздел 6.3.), а также изучение материалов лекций
6	ОПК-2-В3	
7	ОПК-2-В4	В качестве фондов оценочных средств для оценки навыков, владений, опыта деятельности обучающегося используются задания 39-40, рекомендованные для выполнения в часы самостоятельной работы (раздел 6.3.), а также изучение материалов лекции
8	ОПК-2-В4	
9	ПК-19-В1	В качестве фондов оценочных средств для оценки навыков, владений, опыта деятельности обучающегося используются задания 41-42, рекомендованные для выполнения в часы самостоятельной работы (раздел 6.3.)
10	ПК-19-В1	
11	ПК-19-В2	В качестве фондов оценочных средств для оценки навыков, владений, опыта деятельности обучающегося используются задания 43-44, рекомендованные для выполнения в часы самостоятельной работы (раздел 6.3.)
12	ПК-19-В2	
13	ПК-19-В3	В качестве фондов оценочных средств для оценки навыков, владений, опыта деятельности обучающегося используются задания 45-46, рекомендованные для выполнения в часы самостоятельной работы (раздел 6.3.)
14	ПК-19-В3	
15	ПК-19-В4	В качестве фондов оценочных средств для оценки навыков, владений, опыта деятельности обучающегося используются задания 47-48, рекомендованные для выполнения в часы самостоятельной работы (раздел 6.3.)
16	ПК-19-В4	

8. ПЕРЕЧЕНЬ ОСНОВНОЙ И ДОПОЛНИТЕЛЬНОЙ УЧЕБНОЙ ЛИТЕРАТУРЫ, НЕОБХОДИМОЙ ДЛЯ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

а) основная литература:

1. Тощенко, Ж. Т. Социология труда : учебник для студентов вузов, обучающихся по специальностям «Социология» и «Экономика труда» / Ж. Т. Тощенко. — М. : ЮНИТИ-ДАНА, 2017. — 423 с. — ISBN 978-5-238-01435-7. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/81682.html>

2. Переселкова, З. Ю. Социология труда и занятости : практикум / З. Ю. Переселкова. — Оренбург : Оренбургский государственный университет, ЭБС АСВ, 2016. — 103 с. — ISBN 978-5-7410-1578-0. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/69949.html>

3. Валько, Д. В. Экономика труда : учебное пособие / Д. В. Валько, Е. А. Постников. — 2-е изд. — Челябинск, Саратов : Южно-Уральский институт управления и экономики, Ай Пи Эр Медиа, 2019. — 186 с. — ISBN 978-5-4486-0647-2. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/81503.html>

б) дополнительная литература:

1. Гелета, И. В. Экономика и социология труда : учебное пособие / И. В. Гелета, А. В. Коваленко. — Ростов-на-Дону : Феникс, 2016. — 249 с. — ISBN 978-5-222-26906-0. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/59461.html>

2. Ермишина, Е. Б. Экономика труда : учебное пособие для студентов-бакалавров, обучающихся по направлению подготовки «Лингвистика» / Е. Б. Ермишина. — Краснодар, Саратов : Южный институт менеджмента, Ай Пи Эр Медиа, 2017. — 106 с. — ISBN 978-5-93926-306-1. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/72411.html>

3. Яковенко, Е. Г. Экономика труда : учебное пособие для вузов / Е. Г. Яковенко, Н. Е. Христоробова, В. Д. Мостова. — Москва : ЮНИТИ-ДАНА, 2017. — 319 с. — ISBN 5-238-00644-6. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/71074.html>

9. ПЕРЕЧЕНЬ КОМПЛЕКТОВ ЛИЦЕНЗИОННОГО И СВОБОДНО РАСПРОСТРАНЯЕМОГО ПРОГРАММНОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ, ИСПОЛЬЗУЕМОГО ПРИ ИЗУЧЕНИИ УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ

При изучении учебной дисциплины (в том числе в интерактивной форме) предполагается применение современных информационных технологий. Комплект программного обеспечения для их использования включает в себя:

пакеты офисного программного обеспечения Microsoft Office (Word, Excel, PowerPoint), OpenOffice;

веб-браузер (Google Chrome, Mozilla Firefox, Internet Explorer др.);

электронную библиотечную систему IPRBooks;

систему размещения в сети «Интернет» и проверки на наличие заимствований курсовых, научных и выпускных квалификационных работ «ВКР-ВУЗ.РФ».

Для доступа к учебному плану и результатам освоения дисциплины, формирования Портфолио обучающегося используется Личный кабинет студента (он-лайн доступ через сеть Интернет <http://lk.rosnou.ru>). Для обеспечения доступа обучающихся во внеучебное время к электронным образовательным ресурсам учебной дисциплины, а также для студентов, обучающихся с применением дистанционных образовательных технологий, используется портал электронного обучения на базе СДО Moodle (он-лайн доступ через сеть Интернет <https://e-edu.rosnou.ru>).

10. ПЕРЕЧЕНЬ РЕСУРСОВ ИНФОРМАЦИОННО-ТЕЛЕКОММУНИКАЦИОННОЙ СЕТИ «ИНТЕРНЕТ», НЕОБХОДИМЫХ ДЛЯ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

<http://www.iprbookshop.ru> Учебные издания из Электронно-библиотечная система IPRbooks <http://www.iprbookshop.ru>

<http://www.gks.ru> <http://www.gks.ru> – официальный сайт Федеральной службы государственной статистики (Росстата).

<http://www.rosmintrud.ru> <http://www.rosmintrud.ru> – официальный сайт Министерства труда и социальной защиты РФ.

11. ОБУЧЕНИЕ ИНВАЛИДОВ И ЛИЦ С ОГРАНИЧЕННЫМИ ВОЗМОЖНОСТЯМИ ЗДОРОВЬЯ

Изучение учебной дисциплины обучающимися инвалидами и лицами с ограниченными возможностями здоровья осуществляется в соответствии с Приказом Министерства образования и науки РФ от 9 ноября 2015 г. № 1309 «Об утверждении Порядка обеспечения условий доступности для инвалидов объектов и предоставляемых услуг в сфере образования, а также оказания им при этом необходимой помощи» (с изменениями и дополнениями), Методическими рекомендациями по организации образовательного процесса для обучения инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья в образовательных организациях высшего образования, в том числе оснащённости образовательного процесса, утвержденными Министерством образования и науки РФ 08.04.2014г. № АК-44/05вн, Положением об организации обучения студентов – инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья, утвержденным приказом ректора Университета от 6 ноября 2015 года №60/о, Положением о Центре инклюзивного образования и психологической помощи АНО ВО «Российский новый университет», утвержденного приказом ректора от 20 мая 2016 года № 187/о.

Лица с ограниченными возможностями здоровья и инвалиды обеспечиваются электронными образовательными ресурсами, адаптированными к состоянию их здоровья.

Предоставление специальных технических средств обучения коллективного и индивидуального пользования, подбор и разработка учебных материалов для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья производится преподавателями с учетом индивидуальных психофизиологических особенностей обучающихся и специфики приема-передачи учебной информации на основании просьбы, выраженной в письменной форме.

С обучающимися по индивидуальному плану или индивидуальному графику проводятся индивидуальные занятия и консультации.

12. ОПИСАНИЕ МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЙ БАЗЫ, НЕОБХОДИМОЙ ДЛЯ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ)

Для проведения лекций по темам 1-7 используется лекционная аудитория, оборудованная экраном, компьютером и проектором, позволяющим осуществлять демонстрацию презентаций.

Для проведения семинарских занятий по темам 1-7 используется аудитория, оснащенная компьютером, проектором, либо компьютерный класс.

Занятия с инвалидами по зрению, слуху, с нарушениями опорно-двигательного аппарата проводятся в специально оборудованных аудиториях по их просьбе, выраженной в письменной форме.

Автор (составитель) кандидат
экономических наук, доцент

Калякина И.М.