

Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Золотухина Елена Автономная некоммерческая организация высшего образования
Должность: Ректор «Московский региональный социально-экономический институт»
Дата подписания: 12.08.2022 14:09:22
Уникальный программный ключ:
ed74cad8f1c19aa426b59e780a391b3e6ee2e1026402f1b3f388bce49d1d570e

Программа одобрена
Ученым советом МРСЭИ
Протокол №10 от 30 июня 2022 г.

Утверждаю

Ректор  Золотухина Е.Н.



«30» июня 2022 г.

**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)
ФТД.01 Экономика и социология труда**

**Специальность
38.05.01 Экономическая безопасность**

Специализация «Экономико-правовое обеспечение экономической безопасности»

Квалификация (степень) выпускника экономист
Форма обучения – очная, очно-заочная

Рабочая программа дисциплины (модуля) «**Экономика и социология труда**» разработана на основании:

– федерального государственного образовательного стандарта высшего образования – специалитет по специальности 38.05.01 Экономическая безопасность, утвержденный приказом Минобрнауки России от 14 апреля 2021 года № 293;

– учебного плана по основной профессиональной образовательной программе высшего образования Экономико-правовое обеспечение экономической безопасности по специальности 38.05.01 Экономическая безопасность,

– профессионального стандарта «Специалист по управлению рисками», утвержденного приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 30 августа 2018 г. № 564н,

– профессионального стандарта «Специалист по финансовому мониторингу (в сфере противодействия легализации доходов, полученных преступным путем, и финансированию терроризма)», утвержденного приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 24 июля 2015 г. № 512н.

Рабочая программа дисциплины (модуля) разработана:

Кузнецова Е.А. – к.э.н., доцент кафедры государственного и муниципального управления

Рецензенты:

Апалькова И.Ю. – к.э.н., доцент кафедры экономики и бухгалтерского учета

Рабочая программа дисциплины (модуля) обсуждена и утверждена на заседании кафедры экономики и бухгалтерского учета

Протокол № 10 от «30» июня 2022 года

СОДЕРЖАНИЕ

1. Цели и задачи дисциплины (модуля).....	4
2. Место дисциплины (модуля) в структуре ОПОП.....	4
3. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю), соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы	4
4. Объем дисциплины (модуля) и виды учебной работы (разделяется по формам обучения)	5
5. Содержание дисциплины (модуля)	6
6. Самостоятельная работа студентов (СРС)	10
7. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины (модуля)	12
8. Материально-техническое обеспечение дисциплины (модуля)	13
9. Образовательные технологии	14
10. Оценочные средства (ОС)	15
11. Организация образовательного процесса для лиц с ограниченными возможностями.....	30
12. Лист регистрации изменений	32

1. Цели и задачи дисциплины (модуля)

Целью изучения дисциплины «Экономика и социология труда» (далее – дисциплина) является формирование у обучающихся профессиональных компетенций в области экономики и социологии труда, формирование прикладных социально-экономических знаний и навыков в сфере трудовой деятельности.

Задачи дисциплины:

- раскрыть содержания и регулирование социально-трудовых отношений в области трудовых ресурсов, рынка труда и занятости, предусматривающие создание условий эффективного функционирования трудовых ресурсов;
- изучение сущности и механизмы социально-экономических процессов в сфере труда;
- изучение факторов и резервов эффективной занятости, формирования рационального использования трудового потенциала;
- выявление взаимосвязей социально-трудовых отношений с экономическими отношениями и процессами, наблюдающимися в национальной экономике;
- изучение основ функционально-стоимостного анализа трудовой деятельности;
- оценка эффективности использования трудового потенциала;
- рассмотрение мотивационных и стимулирующих предпосылок для эффективной, плодотворной деятельности трудовых ресурсов в условиях рыночных отношений.

2. Место дисциплины(модуля) в структуре ОПОП

Дисциплина относится к факультативным дисциплинам учебного плана по основной профессиональной образовательной программе высшего образования Экономико-правовое обеспечение экономической безопасности по специальности 38.05.01 Экономическая безопасность.

Дисциплина имеет логическую и содержательно-методическую связь с основными дисциплинами ОПОП специалитета. Знания, умения, навыки и компетенции, полученные обучающимися при изучении данной дисциплины, находят широкое применение в творческой и научно-исследовательской деятельности, при подготовке курсовых работ и выпускной квалификационной работы.

Дисциплина изучается на 5 курсе в 9 семестре по очной форме обучения и по очно-заочной форме обучения, форма промежуточной аттестации – зачет.

3. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю), соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы

В результате освоения учебной дисциплины обучающийся должен демонстрировать следующие результаты:

Категория компетенций	Код и формулировка компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенции	Код и наименование результата обучения
Профессиональная компетенция	ПК – 5. Способен осуществлять контроль эффективности работы сотрудников и подразделений организации в сфере управления рисками	ПК-5.И-1. Разрабатывает меры по изменению процедур контроля деятельности работников и подразделения для повышения эффективности работы работников и подразделений	ПК-5.И-1.3-1. Знает основы экономики и социологии труда, понятие кадровой политики, методы, технологии, инструменты совершенствования контроля деятельности работников и подразделения, нормы профессиональной этики, нормы корпоративного управления и корпоративной

			культуры
			ПК-5.И-1.У-1. Умеет реализовывать кадровую политику в организации, применять методы оценки и аттестации работников, формулировать цели и задачи работы сотрудников, оценивать деятельность работников в рамках поставленных задач

В результате освоения дисциплины обучающийся должен:

знать:

- сущность, цели и задачи экономики и социологии труда;
- социально-экономические аспекты трудовой деятельности работников;
- характеристики и составляющие трудовых процессов;

уметь:

- исследовать состояние рынка труда;
- анализировать организацию труда и ее составные элементы;
- разрабатывать и реализовывать мероприятия по совершенствованию организации труда персонала;

владеть:

- понятийным аппаратом в области экономики и социологии труда;
- приемами аудита социально-трудовой сферы;
- законодательными и нормативными документами в организации трудовой деятельности.

4. Объем дисциплины (модуля) и виды учебной работы (разделяется по формам обучения)

Общая трудоемкость дисциплины составляет 1 зачетную единицу (36 часов). Форма промежуточной аттестации – зачет.

Очная форма обучения

Вид учебной работы	Всего часов	Семестры			
		9			
Аудиторные занятия (контактная работа)	12	12			
В том числе:				-	-
Лекции (Л)	4	4			
Практические занятия (ПЗ)	8	8			
Семинары (С)					
Лабораторные работы (ЛР)					
Самостоятельная работа (всего)*	24	24			
Вид промежуточной аттестации <i>зачет</i>					
Общая трудоемкость:	часы	36	36		
	зачетные единицы	1	1		

Очно-заочная форма обучения

Вид учебной работы	Всего часов	Семестры			
		9			
Аудиторные занятия (контактная работа)	8	8			

Вид учебной работы		Всего часов	Семестры			
			9			
В том числе:					-	-
Лекции (Л)		4	4			
Практические занятия (ПЗ)		4	4			
Семинары (С)						
Лабораторные работы (ЛР)						
Самостоятельная работа (всего)*		28	28			
Вид промежуточной аттестации <i>зачет</i>						
Общая трудоемкость:	часы	36	36			
	зачетные единицы	1	1			

* для обучающихся по индивидуальному учебному плану количество часов контактной и самостоятельной работы устанавливается индивидуальным учебным планом¹.

Дисциплина реализуется посредством проведения учебных занятий (включая проведение текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся). В соответствии с рабочей программой и тематическим планом изучение дисциплины проходит в форме контактной работы обучающихся с преподавателем и самостоятельной работы обучающихся. При реализации дисциплины предусмотрена аудиторная контактная работа и внеаудиторная контактная работа посредством электронной информационно-образовательной среды. Учебный процесс в аудитории осуществляется в форме лекций и практических занятий. В лекциях раскрываются основные темы, которые входят в рабочую программу. На практических занятиях более подробно изучается программный материал в плоскости отработки практических умений и навыков и усвоения тем. Внеаудиторная контактная работа включает в себя проведение текущего контроля успеваемости в электронной информационно-образовательной среде.

5. Содержание дисциплины (модуля)

Разделы дисциплины и трудоемкость по видам учебных занятий (в академических часах)

Очная форма обучения

Раздел, тема	Виды учебной работы, академических часов					
	Всего	Самостоятельная работа	Контактная работа обучающихся с преподавателем			
			Всего	Лекционного типа	Семинарского типа	Практические занятия
Раздел I. ТРУД КАК ОСНОВА РАЗВИТИЯ ОБЩЕСТВА И РЫНОК ТРУДА	9	6	3	1		2

для обучающихся по индивидуальному учебному плану – учебному плану, обеспечивающему освоение соответствующей образовательной программы на основе индивидуализации ее содержания с учетом особенностей и образовательных потребностей конкретного обучающегося (в том числе при ускоренном обучении, для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов, для лиц, зачисленных для продолжения обучения в соответствии с частью 5 статьи 5 Федерального закона от 05.05.2014 №84-ФЗ «Об особенностях правового регулирования отношений в сфере образования в связи с принятием в Российскую Федерацию Республики Крым и образованием в составе Российской Федерации новых субъектов – Республики Крым и города федерального значения Севастополя и о внесении изменений в Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации»).

Раздел II. ОСНОВНЫЕ ПОКАЗАТЕЛИ, ХАРАКТЕРИЗУЮЩИЕ ЭФФЕКТИВНОСТЬ ТРУДА И ЕЕ СВЯЗЬ С ПСИХОФИЗИОЛОГИЧЕСКИМИ ОСОБЕННОСТЯМИ РАБОТНИКА В СФЕРЕ ТРУДА	9	6	3	1		2
Раздел III. УСЛОВИЯ ТРУДА И ЕГО ОРГАНИЗАЦИЯ. СОЦИАЛЬНАЯ ПОЛИТИКА В ТРУДОВОЙ СФЕРЕ	9	6	3	1		2
Раздел IV. РЕГУЛИРОВАНИЕ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ И УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ ОРГАНИЗАЦИИ	9	6	3	1		2
Контроль, промежуточная аттестация					-	
Общий объем, часов	36	24	12	4		8
Форма промежуточной аттестации	Зачет					

Очно-заочная форма обучения

Раздел, тема	Виды учебной работы, академических часов					
	Всего	Самостоятельная работа	Контактная работа обучающихся с преподавателем			
			Всего	Лекционного типа	Семинарского типа	Практические занятия
Раздел I. ТРУД КАК ОСНОВА РАЗВИТИЯ ОБЩЕСТВА И РЫНОК ТРУДА	9	7	2	1		1
Раздел II. ОСНОВНЫЕ ПОКАЗАТЕЛИ, ХАРАКТЕРИЗУЮЩИЕ ЭФФЕКТИВНОСТЬ ТРУДА И ЕЕ СВЯЗЬ С ПСИХОФИЗИОЛОГИЧЕСКИМИ ОСОБЕННОСТЯМИ РАБОТНИКА В СФЕРЕ ТРУДА	9	7	2	1		1
Раздел III. УСЛОВИЯ ТРУДА И ЕГО ОРГАНИЗАЦИЯ. СОЦИАЛЬНАЯ ПОЛИТИКА В ТРУДОВОЙ СФЕРЕ	9	7	2	1		1
Раздел IV. РЕГУЛИРОВАНИЕ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ	9	7	2	1		1

ОТНОШЕНИЙ И УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ ОРГАНИЗАЦИИ						
Контроль, промежуточная аттестация					-	
Общий объем, часов	36	28	8	4		4
Форма промежуточной аттестации	Зачет					

Содержание дисциплины, структурированное по разделам (темам)

Наименование разделов (тем) дисциплины	Содержание раздела (тем)
Раздел I. ТРУД КАК ОСНОВА РАЗВИТИЯ ОБЩЕСТВА И РЫНОК ТРУДА	Предмет и базовые аспекты экономики и социологии труда. Понятие основ экономики и социологии труда. Содержание и характер труда. Основные понятия о труде. Компоненты системы труда. Структура общественного труда. Сущность мотивации трудовой деятельности. Основные понятия и содержание мотивации. Теории мотивации персонала. Принципы и функции мотивации. Компоненты и инструменты комплексной системы мотивации. Виды стимулирования труда и их основное содержание. Рынок труда и занятость населения. Рынок труда и его современное макроэкономическое состояние. Макроэкономические показатели, характеризующие уровень занятости и безработицы населения. Российский рынок труда: понятие и содержание. Модели и факторы, формирующие рынок труда. Классификация рынка труда в Российской Федерации. Факторы, влияющие на формирование рынка труда. Занятость населения и создание новых рабочих мест. Особенности занятости населения. Классификация занятости населения. Влияние цифровой экономики на рынок труда. Функционирование рынка труда в цифровой экономике. Исследования роли труда в цифровой экономике
Раздел II. ОСНОВНЫЕ ПОКАЗАТЕЛИ, ХАРАКТЕРИЗУЮЩИЕ ЭФФЕКТИВНОСТЬ ТРУДА И ЕЕ СВЯЗЬ С ПСИХОФИЗИОЛОГИЧЕСКИМИ ОСОБЕННОСТЯМИ РАБОТНИКА В СФЕРЕ ТРУДА	Организация и нормирование труда. Организация трудового процесса и его элементы. Основные понятия и принципы. Разделение труда. Кооперация труда. Организация рабочих мест и их обслуживание. Сущность нормирования труда. Понятие нормирования труда. Виды норм труда. Методы нормирования труда. Производительность труда — важнейшая характеристика эффективности трудовой деятельности. Сущность понятия «производительность труда» и ее измерение. Современные подходы к понятию «производительность труда». Методы измерения производительности труда. Значение и пути повышения производительности труда. Рост производительности труда и его значение. Факторы и условия изменения производительности труда. Резервы повышения производительности труда. Анализ и планирование производительности труда. Задачи, методы и виды анализа производительности труда. Направления анализа производительности труда. Планирование производительности труда. Экономическое обоснование мероприятий по повышению производительности труда.

	<p>Психофизиологические особенности работника в процессе труда. Физиологические особенности человека и их влияние на трудовую деятельность. Психофизиологическая характеристика труда и изменение структуры трудовых нагрузок под влиянием научно-технического прогресса. Роль нервной системы в осуществлении трудовой деятельности. Функции жизнеобеспечения человеческого организма в процессе трудовой деятельности. Биомеханические основы трудовых действий и приемов. Психические явления в трудовой деятельности человека. Психика человека и основные группы психических явлений. Восприятие и внимание в трудовой деятельности. Мышление, память и их основные характеристики. Психические состояния и свойства личности. Закономерности динамики работоспособности и производственное утомление. Сущность, факторы и показатели работоспособности. Динамика работоспособности. Производственное утомление, его причины и виды. Использование положений теории утомления при проектировании трудовых процессов. Оценка влияния изменения работоспособности на производительность труда</p>
<p>Раздел III. УСЛОВИЯ ТРУДА И ЕГО ОРГАНИЗАЦИЯ. СОЦИАЛЬНАЯ ПОЛИТИКА В ТРУДОВОЙ СФЕРЕ</p>	<p>Условия и охрана труда работников. Производственная среда, условия труда и определяющие их факторы. Понятие и основные элементы производственной среды. Условия труда. Вредные и опасные производственные факторы. Профессиональные риски и защита от них работников. Человеческий фактор как составляющая профессионального риска. Экономические и социальные последствия неблагоприятных условий труда и производственных опасностей. Оценка уровня вредности и опасности условий труда с помощью частных показателей. Организация работы по улучшению условий труда и ее эффективность. Специальная оценка условий труда рабочих мест. Сущность, функции и принципы охраны труда на производстве. Понятие охраны труда. Инструктаж и обучение работников правилам техники безопасности и охраны труда. Управление условиями и охраной труда в организации. Меры по обеспечению безопасности работающих. Организация и регулирование оплаты труда. Сущность и принципы организации оплаты труда. Сущность и структура заработной платы. Понятия номинальной и реальной заработной платы. Индексация заработной платы. Функции заработной платы, принципы и основные элементы ее организации. Государственное и договорное регулирование заработной платы. Формы и системы организации заработной платы. Общая характеристика форм заработной платы и условия их применения. Тарифная система и ее элементы. Системы заработной платы, основанные на применении тарифной системы. Особенности организации коллективной оплаты труда. Бестарифные системы заработной платы. Организация текущего и единовременного поощрения работников. Планирование и анализ заработной платы. Методы планирования фонда заработной платы. Планирование</p>

	<p>средней заработной платы. Анализ организации и расходования средств на оплату труда. Социальная политика в сфере труда. Социальная политика: сущность, принципы, функции, основные направления. Государственная социальная политика и меры по защите трудящихся. Социальная политика организации как составная часть социальной поддержки трудящихся</p>
<p>Раздел IV. РЕГУЛИРОВАНИЕ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ И УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ ОРГАНИЗАЦИИ</p>	<p>Формирование социально-трудовых отношений персонала организации. Содержание социально-трудовых отношений работников. Субъекты социально-трудовых отношений. Предметы социально-трудовых отношений. Типы социально-трудовых отношений. Факторы формирования социально-трудовых отношений. Трудовой договор как элемент системы социально-трудовых отношений. Содержание и условия трудового договора. Трудовая функция — основа трудового договора. Коллективно-договорное регулирование отношений. Понятие и функции коллективного договора. Стороны коллективного договора. Разработка и утверждение коллективного договора. Соглашение в социально-трудовой сфере. Коллективные трудовые споры и пути их разрешения. Аудит социально-трудовых отношений. Национальная система профессиональных квалификаций. Формирование трудового коллектива и его численности. Основные понятия трудового коллектива. Классификация и функции трудового коллектива. Структура и сплоченность трудового коллектива. Сущность планирования численности работников организации. Содержание и цели планирования численности работников. Основные методы расчета плановой численности. Анализ численности и состава работников. Система управления персоналом организации. Элементы системы управления персоналом. Технология управления персоналом. Сущность и содержание управления персоналом. Кадровая политика. Маркетинг и планирование персонала. Набор персонала. Адаптация персонала. Оценка персонала. Обучение персонала. Трудовая карьера персонала. Движение персонала. Управление персоналом в системе социально-трудовых отношений. Трудовые конфликты. Мотивация и стимулирование труда персонала. Состав документации службы по управлению персоналом. Оценка эффективности управления персоналом. Проектирование и проведение социологического исследования. Сущность задачи социологических исследований в сфере труда. Методы сбора социологической информации. Обработка и анализ результатов исследования</p>

6. Самостоятельная работа студентов (СРС)

6.1 Виды самостоятельной работы обучающихся по дисциплине

Тема/Раздел	Индекс индикатора формируемой компетенции	Виды самостоятельной работы обучающихся	Количество часов	
			ОФО	ОЗФО
Раздел I. ТРУД КАК ОСНОВА РАЗВИТИЯ ОБЩЕСТВА И	ПК-5.И-1.	Подготовка к лекционным и	6	7

РЫНОК ТРУДА		практическим занятиям по вопросам устного опроса Подготовка доклада Подготовка к тестированию Выполнение заданий		
Раздел II. ОСНОВНЫЕ ПОКАЗАТЕЛИ, ХАРАКТЕРИЗУЮЩИЕ ЭФФЕКТИВНОСТЬ ТРУДА И ЕЕ СВЯЗЬ С ПСИХОФИЗИОЛОГИЧЕСКИМИ ОСОБЕННОСТЯМИ РАБОТНИКА В СФЕРЕ ТРУДА	ПК-5.И-1.	Подготовка к лекционным и практическим занятиям по вопросам устного опроса Подготовка доклада Подготовка к тестированию Выполнение заданий	6	7
Раздел III. УСЛОВИЯ ТРУДА И ЕГО ОРГАНИЗАЦИЯ. СОЦИАЛЬНАЯ ПОЛИТИКА В ТРУДОВОЙ СФЕРЕ	ПК-5.И-1.	Подготовка к лекционным и практическим занятиям по вопросам устного опроса Подготовка доклада Подготовка к тестированию Выполнение заданий	6	7
Раздел IV. РЕГУЛИРОВАНИЕ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ И УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ ОРГАНИЗАЦИИ	ПК-5.И-1.	Подготовка к лекционным и практическим занятиям по вопросам устного опроса Подготовка доклада Подготовка к тестированию Выполнение заданий	6	7

6.2. Методические указания по организации самостоятельной работы студентов

Самостоятельная работа студентов – это процесс активного, целенаправленного приобретения студентом новых знаний, умений без непосредственного участия преподавателя, характеризующийся предметной направленностью, эффективным контролем и оценкой результатов деятельности обучающегося.

Цели самостоятельной работы:

- систематизация и закрепление полученных теоретических знаний и практических умений студентов;
- углубление и расширение теоретических знаний;
- формирование умений использовать нормативную и справочную документацию, специальную литературу;
- развитие познавательных способностей, активности студентов, ответственности и организованности;
- формирование самостоятельности мышления, творческой инициативы, способностей к саморазвитию, самосовершенствованию и самореализации;
- развитие исследовательских умений и академических навыков.

Самостоятельная работа может осуществляться индивидуально или группами студентов в зависимости от цели, объема, уровня сложности, конкретной тематики.

Технология организации самостоятельной работы студентов включает использование информационных и материально-технических ресурсов образовательного учреждения.

Перед выполнением обучающимися внеаудиторной самостоятельной работы преподаватель может проводить инструктаж по выполнению задания. В инструктаж включается:

- цель и содержание задания;
- сроки выполнения;
- ориентировочный объем работы;
- основные требования к результатам работы и критерии оценки;
- возможные типичные ошибки при выполнении.

Контроль результатов внеаудиторной самостоятельной работы студентов может проходить в письменной, устной или смешанной форме.

Студенты должны подходить к самостоятельной работе как к наиважнейшему средству закрепления и развития теоретических знаний, выработке единства взглядов на отдельные вопросы курса, приобретения определенных навыков и использования профессиональной литературы.

Помещения для самостоятельной работы обучающихся оснащены компьютерной техникой с возможностью подключения к сети «Интернет» и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду организации.

При самостоятельной проработке курса обучающиеся должны:

- просматривать основные определения и факты;
- повторить законспектированный на лекционном занятии материал и дополнить его с учетом рекомендованной по данной теме литературы;
- изучить рекомендованную литературу, составлять тезисы, аннотации и конспекты наиболее важных моментов;
- самостоятельно выполнять задания, аналогичные предлагаемым на занятиях;
- использовать для самопроверки материалы фонда оценочных средств;
- выполнять домашние задания по указанию преподавателя.

7. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины (модуля)

а) основная литература

Экономика и социология труда: теория и практика : учебник и практикум для вузов / И. В. Кохова [и др.] ; под редакцией В. М. Масловой, М. В. Полевой. — 2-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2022. — 493 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-13232-8. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/488933>

Экономика и социология труда в 2 ч. Часть 1 : учебник и практикум для вузов / О. В. Кучмаева [и др.] ; под общей редакцией О. В. Кучмаевой. — Москва : Издательство Юрайт, 2022. — 211 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-9916-9430-8. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/489676>

Экономика и социология труда. В 2 ч. Часть 2 : учебник и практикум для вузов / О. В. Кучмаева [и др.] ; под общей редакцией О. В. Кучмаевой. — Москва : Издательство Юрайт, 2022. — 256 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-9916-9432-2. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/491777>

б) дополнительная литература

Экономика и социология труда. Практикум : учебное пособие для вузов / О. С. Осипова [и др.] ; под общей редакцией О. С. Осиповой. — Москва : Издательство Юрайт, 2022. — 401 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-05144-5. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/489450>

в) программное обеспечение

В процессе изучения дисциплины используются офисный пакет Microsoft Office (Microsoft Office Word, Microsoft Office Excel, Microsoft Office PowerPoint) программа для

просмотра и чтения файлов PDF AdobeAcrobatReader, программа для воспроизведения флэш-анимации в браузерах AdobeFlashPlayer, браузеры Google Chrome, Opera, Антивирус Касперского и DrWeb, программа компьютерного тестирования знаний MyTestXPro, программа для создания электронного учебника SunRayBookOfficeSunRay TestOfficePro.

- г) базы данных, информационно-справочные и поисковые системы:
- Образовательная платформа Юрайт urait.ru
 - Информационная система "Единое окно доступа к образовательным ресурсам" – <http://window.edu.ru/>
 - <https://www.rsl.ru> – Российская Государственная Библиотека
 - <https://link.springer.com> – Международная реферативная база данных научных изданий Springerlink
 - Менеджмент в России и за рубежом : [журнал] [Электронный ресурс] / Финпресс. – Режим доступа: <http://www.mevriz.ru>.
 - Электронные книги по менеджменту (управлению предприятием) // AUP.Ru : административно-управленческий портал [Электронный ресурс] / AUP.Ru. – Режим доступа: <http://www.aup.ru/books/i002.htm>.
 - Государственная система правовой информации – официальный интернет-портал правовой информации – <http://pravo.gov.ru/>

8. Материально-техническое обеспечение дисциплины (модуля)

Институт располагает помещениями, которые представляют собой учебные аудитории для проведения учебных занятий, предусмотренных программой специалитета, оснащенные оборудованием и техническими средствами обучения.

Помещения для самостоятельной работы обучающихся оснащены компьютерной техникой с возможностью подключения к сети «Интернет» и обеспечением доступа к электронной информационно-образовательной среде Института.

Институт обеспечен необходимым комплектом лицензионного и свободно распространяемого программного обеспечения, в том числе отечественного производства.

При использовании в образовательном процессе печатных изданий библиотечный фонд укомплектован печатными изданиями из расчета не менее 0,25 экземпляра каждого из изданий, указанных в рабочих программах дисциплин (модулей), программах практик, на одного обучающегося из числа лиц, одновременно осваивающих соответствующую дисциплину (модуль), проходящих соответствующую практику.

Обучающимся обеспечен доступ (удаленный доступ), в том числе в случае применения электронного обучения, дистанционных образовательных технологий, к современным профессиональным базам данных и информационным справочным системам, состав которых определяется в рабочих программах дисциплин (модулей) и подлежит обновлению (при необходимости).

Обучающиеся из числа инвалидов и лиц с ОВЗ обеспечены печатными и (или) электронными образовательными ресурсами в формах, адаптированных к ограничениям их здоровья.

Материально-техническое обеспечение дисциплины:

Кабинет социально-экономических дисциплин

(для проведения лекций и практических занятий, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля, промежуточной аттестации)

38 учебных мест, рабочее место преподавателя, мультимедийный проектор, ноутбук, экран, учебная доска, наглядные учебные пособия по дисциплине, плакаты, дидактические средства обучения

Office Professional Plus 2016 Russian OLP NL AcademicEdition (MS Word, MS Excel, MS Power Point, MS Access), основание Акт предоставления прав № Tr035773 от 22 июля 2016 года, АО «СофтЛайн Трейд»

Программа компьютерного тестирования знаний MyTestXPro – акт предоставления прав № IT168538 от 01.10.2013

Google Chrome – Интернет-браузер. Свободное ПО // бессрочно

Opera – Интернет-браузер. Свободное ПО // бессрочно

AdobeAcrobatReader DC – Программа просмотра файлов в формате PDF Свободное ПО // бессрочно

7-ZIP – архиватор. Свободное ПО // бессрочно

Читальный зал

(для проведения самостоятельной работы студентов)

30 учебных мест,

5 ноутбуков с выходом в интернет

OfficeProfessionalPlus 2016 Russian OLP NL AcademicEdition (MS Word, MS Excel, MS PowerPoint, MS Access), основание Акт предоставления прав № Tr035773 от 22 июля 2016 года, АО «СофтЛайн Трейд»

Программа компьютерного тестирования знаний MyTestXPro – акт предоставления прав № IT168538 от 01.10.2013

GoogleChrome – Интернет-браузер. Свободное ПО // бессрочно

Opera – Интернет-браузер. Свободное ПО // бессрочно

AdobeAcrobatReader DC – Программа просмотра файлов в формате PDF Свободное ПО // бессрочно

7-ZIP – архиватор. Свободное ПО // бессрочно

Кабинет информатики

(для проведения самостоятельной работы студентов)

16 учебных мест, рабочее место преподавателя, 14 персональных компьютеров с выходом в интернет, магнитно-маркерная доска, мультимедийный проектор, ноутбук, принтер, экран, наглядные учебные пособия по дисциплине, плакаты, дидактические средства обучения

WindowsProfessional 7 RussianUpgradeAcademic OPEN, основание: MicrosoftOpenLicense Лицензия № 49155852, авторизационный номер лицензианта 69123958ZZE1310

WindowsProfessional 8.1 RussianUpgrade OLP NL AcademicEdition, Акт предоставления прав № Tr017554 от 30.03.2015, АО "СофтЛайн Трейд"

WindowsRemoteDesktopServices CAL 2012 Russian OLP NL AcademicEditionUser CAL, основание Акт предоставления прав № Tr017554 от 30.03.2015, АО "СофтЛайн Трейд"

Office Professional Plus 2013 Russian OLP NL AcademicEdition (MS Word, MS Excel, MS Power Point, MS Access), основание Акт предоставления прав № Tr017554 от 30.03.2015, АО "СофтЛайнТрейд"

Программа компьютерного тестирования знаний MyTestXPro – акт предоставления прав № IT168538 от 01.10.2013.

GoogleChrome – Интернет-браузер. Свободное ПО // бессрочно

Opera – Интернет-браузер. Свободное ПО // бессрочно

AdobeAcrobatReader DC – Программа просмотра файлов в формате PDF Свободное ПО // бессрочно

7-ZIP – архиватор. Свободное ПО // бессрочно

9. Образовательные технологии

Учебный процесс при преподавании курса основывается на использовании традиционных, инновационных и информационных образовательных технологий. Традиционные образовательные технологии представлены лекциями и семинарскими (практическими) занятиями. Инновационные образовательные технологии используются в виде широкого применения активных и интерактивных форм проведения занятий. Информационные образовательные технологии реализуются путем активизации самостоятельной работы студентов в информационной образовательной среде.

Лекционный курс предполагает систематизированное изложение основных вопросов учебного плана.

На первой лекции лектор обязан предупредить студентов, применительно к какому базовому учебнику (учебникам, учебным пособиям) будет прочитан курс.

Лекционный курс должен давать наибольший объем информации и обеспечивать более глубокое понимание учебных вопросов при значительно меньшей затрате времени, чем это требуется большинству студентов на самостоятельное изучение материала.

Семинарские (практические занятия) представляют собой детализацию лекционного теоретического материала, проводятся в целях закрепления курса и охватывают все основные разделы.

Основной формой проведения семинаров и практических занятий является обсуждение наиболее проблемных и сложных вопросов по отдельным темам, а также решение задач и разбор примеров и ситуаций в аудиторных условиях. В обязанности преподавателя входят: оказание методической помощи и консультирование студентов по соответствующим темам курса.

Активность на практических занятиях оценивается по следующим критериям:

- ответы на вопросы, предлагаемые преподавателем;
- участие в дискуссиях;
- выполнение проектных и иных заданий;
- ассистирование преподавателю в проведении занятий.

Доклады и оппонирование докладов проверяют степень владения теоретическим материалом, а также корректность и строгость рассуждений.

Оценивание практических заданий входит в накопленную оценку.

В смешанном обучении с применением ДОТ студенты могут участвовать в синхронных занятиях семинарского типа в формате вебинаров и/или видеоконференций.

В смешанном обучении с применением ДОТ студенты могут осваивать лекционный материал в асинхронном режиме, готовить вопросы к синхронным семинарским (практическим) занятиям.

Для асинхронных занятий применяется следующая методика:

- повторение и закрепление предыдущей темы (раздела);
- изучение базовой и дополнительной рекомендуемой литературы, просмотр (прослушивание) медиаматериалов к новой теме (разделу);
- тезисное конспектирование ключевых положений, терминологии, алгоритмов;
- самостоятельная проверка освоения материала через интерактивный фонд оценочных средств (тесты);
- выполнение рекомендуемых заданий;
- фиксация возникающих вопросов и затруднений.

10. Оценочные средства (ОС)

10.1 Описание используемых образовательных технологий и оценки уровней результатов обучения

Индикатор	Образовательный результат	Способ измерения
ПК – 5. Способен осуществлять контроль эффективности работы сотрудников и подразделений организации в сфере управления рисками		
ПК-5.И-1. Разрабатывает меры по изменению процедур контроля деятельности работников и подразделения для повышения эффективности работы работников и подразделений	ПК-5.И-1.3-1. Знает основы экономики и социологии труда, понятие кадровой политики, методы, технологии, инструменты совершенствования контроля деятельности работников и подразделения, нормы профессиональной этики, нормы корпоративного управления и корпоративной культуры	Устный опрос Доклад с презентацией Тестирование

	ПК-5.И-1.У-1. Умеет реализовывать кадровую политику в организации, применять методы оценки и аттестации работников, формулировать цели и задачи работы сотрудников, оценивать деятельность работников в рамках поставленных задач	Выполнение практических заданий
--	---	---------------------------------

10.2 Критерии и шкалы интегрированной оценки уровня сформированности компетенций

Критерии Оценка	Шкала уровня сформированности компетенции			
	Не зачтено	Зачтено	Зачтено	Зачтено
Полнота знаний	Уровень знаний ниже минимальных требований. Имеют место грубые ошибки	Минимально допустимый уровень знаний. Допущены не грубые ошибки.	Уровень знаний в объеме, соответствующем программе подготовки. Допущены некоторые погрешности.	Уровень знаний в объеме, соответствующем программе подготовки
Наличие умений	При решении стандартных задач не продемонстрированы основные умения. Имеют место грубые ошибки.	Продемонстрированы основные умения. Решены типовые задачи с негрубыми ошибками. Выполнены все задания, но не в полном объеме.	Продемонстрированы все основные умения. Решены все основные задачи с некоторыми погрешностями. Выполнены все задания в полном объеме, но некоторые с недочетами.	Продемонстрированы все основные умения. Решены все основные и дополнительные задачи без ошибок и погрешностей. Выполнены все задания в полном объеме без недочетов.
Наличие навыков (владение опытом)	При решении стандартных задач не продемонстрированы базовые навыки. Имеют место грубые ошибки	Имеется минимальный набор навыков для решения стандартных задач с некоторыми недочетами.	Продемонстрированы базовые навыки при решении стандартных задач с некоторыми недочетами.	Продемонстрированы все основные умения. Решены все основные и дополнительные задачи без ошибок и погрешностей. Продемонстрирован творческий подход к решению нестандартных задач.
Характеристика сформированности компетенции	Компетенция в полной мере не сформирована. Имеющихся знаний, умений, навыков недостаточно для решения практических (профессиональных) задач. Требуется повторное	Сформированность компетенции соответствует минимальным требованиям. Имеющихся знаний, умений, навыков в целом достаточно для решения практических (профессиональных) задач, но требуется дополнительная	Сформированность компетенции в целом соответствует требованиям. Имеющихся знаний, умений, навыков и мотивации в целом достаточно для решения стандартных профессиональных задач.	Сформированность компетенции полностью соответствует требованиям. Имеющихся знаний, умений, навыков и мотивации в полной мере достаточно для решения сложных профессиональных

	обучения.	практика по большинству профессиональных задач.		х задач.
Уровень сформированности компетенций	Низкий	Минимально допустимый (пороговый)	Средний	Высокий

10.3. Оценочные средства для промежуточной аттестации

Код и содержание компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенции	Результаты обучения	Этапы формирования компетенций
ПК – 5. Способен осуществлять контроль эффективности работы сотрудников и подразделений организации в сфере управления рисками	ПК-5.И-1. Разрабатывает меры по изменению процедур контроля деятельности работников и подразделения для повышения эффективности работы работников и подразделений	ПК-5.И-1.3-1. Знает основы экономики и социологии труда, понятие кадровой политики, методы, технологии, инструменты совершенствования контроля деятельности работников и подразделения, нормы профессиональной этики, нормы корпоративного управления и корпоративной культуры	Этап формирования знаний
		ПК-5.И-1.У-1. Умеет реализовывать кадровую политику в организации, применять методы оценки и аттестации работников, формулировать цели и задачи работы сотрудников, оценивать деятельность работников в рамках поставленных задач	Этап формирования умений

Перечень вопросов к зачету

1. Предмет и базовые аспекты экономики и социологии труда.
2. Понятие основ экономики и социологии труда.
3. Содержание и характер труда.
4. Основные понятия о труде.
5. Компоненты системы труда.
6. Структура общественного труда.
7. Сущность мотивации трудовой деятельности.
8. Основные понятия и содержание мотивации.
9. Теории мотивации персонала.
10. Принципы и функции мотивации.
11. Компоненты и инструменты комплексной системы мотивации.
12. Виды стимулирования труда и их основное содержание.
13. Рынок труда и занятость населения.
14. Рынок труда и его современное макроэкономическое состояние.

15. Макроэкономические показатели, характеризующие уровень занятости и безработицы населения.
16. Российский рынок труда: понятие и содержание.
17. Модели и факторы, формирующие рынок труда.
18. Классификация рынка труда в Российской Федерации.
19. Факторы, влияющие на формирование рынка труда.
20. Занятость населения и создание новых рабочих мест.
21. Особенности занятости населения.
22. Классификация занятости населения.
23. Влияние цифровой экономики на рынок труда.
24. Функционирование рынка труда в цифровой экономике.
25. Исследования роли труда в цифровой экономике
26. Организация и нормирование труда.
27. Организация трудового процесса и его элементы.
28. Основные понятия и принципы.
29. Разделение труда.
30. Кооперация труда.
31. Организация рабочих мест и их обслуживание.
32. Сущность нормирования труда.
33. Понятие нормирования труда.
34. Виды норм труда.
35. Методы нормирования труда.
36. Производительность труда — важнейшая характеристика эффективности трудовой деятельности.
37. Сущность понятия «производительность труда» и ее измерение.
38. Современные подходы к понятию «производительность труда».
39. Методы измерения производительности труда.
40. Значение и пути повышения производительности труда.
41. Рост производительности труда и его значение.
42. Факторы и условия изменения производительности труда.
43. Резервы повышения производительности труда.
44. Анализ и планирование производительности труда.
45. Задачи, методы и виды анализа производительности труда.
46. Направления анализа производительности труда.
47. Планирование производительности труда.
48. Экономическое обоснование мероприятий по повышению производительности труда.
49. Психофизиологические особенности работника в процессе труда.
50. Физиологические особенности человека и их влияние на трудовую деятельность.
51. Психофизиологическая характеристика труда и изменение структуры трудовых нагрузок под влиянием научно-технического прогресса.
52. Роль нервной системы в осуществлении трудовой деятельности.
53. Функции жизнеобеспечения человеческого организма в процессе трудовой деятельности.
54. Биомеханические основы трудовых действий и приемов.
55. Психические явления в трудовой деятельности человека.
56. Психика человека и основные группы психических явлений.
57. Восприятие и внимание в трудовой деятельности.
58. Мышление, память и их основные характеристики.
59. Психические состояния и свойства личности.
60. Закономерности динамики работоспособности и производственное утомление.
61. Сущность, факторы и показатели работоспособности.
62. Динамика работоспособности.
63. Производственное утомление, его причины и виды.

64. Использование положений теории утомления при проектировании трудовых процессов.
- 65.
66. Оценка влияния изменения работоспособности на производительность труда
67. Условия и охрана труда работников.
68. Производственная среда, условия труда и определяющие их факторы.
69. Понятие и основные элементы производственной среды.
70. Условия труда.
71. Вредные и опасные производственные факторы.
72. Профессиональные риски и защита от них работников.
73. Человеческий фактор как составляющая профессионального риска.
74. Экономические и социальные последствия неблагоприятных условий труда и производственных опасностей.
75. Оценка уровня вредности и опасности условий труда с помощью частных показателей.
76. Организация работы по улучшению условий труда и ее эффективность.
77. Специальная оценка условий труда рабочих мест.
78. Сущность, функции и принципы охраны труда на производстве.
79. Понятие охраны труда.
80. Инструктаж и обучение работников правилам техники безопасности и охраны труда.
81. Управление условиями и охраной труда в организации.
82. Меры по обеспечению безопасности работающих.
83. Организация и регулирование оплаты труда.
84. Сущность и принципы организации оплаты труда.
85. Сущность и структура заработной платы.
86. Понятия номинальной и реальной заработной платы.
87. Индексация заработной платы.
88. Функции заработной платы, принципы и основные элементы ее организации.
89. Государственное и договорное регулирование заработной платы.
90. Формы и системы организации заработной платы.
91. Общая характеристика форм заработной платы и условия их применения.
92. Тарифная система и ее элементы.
93. Системы заработной платы, основанные на применении тарифной системы.
94. Особенности организации коллективной оплаты труда.
95. Бестарифные системы заработной платы.
96. Организация текущего и единовременного поощрения работников.
97. Планирование и анализ заработной платы.
98. Методы планирования фонда заработной платы.
99. Планирование средней заработной платы.
100. Анализ организации и расходования средств на оплату труда.
101. Социальная политика в сфере труда.
102. Социальная политика: сущность, принципы, функции, основные направления.
103. Государственная социальная политика и меры по защите трудящихся.
104. Социальная политика организации как составная часть социальной поддержки трудящихся
105. Формирование социально-трудовых отношений персонала организации.
106. Содержание социально-трудовых отношений работников.
107. Субъекты социально-трудовых отношений.
108. Предметы социально-трудовых отношений.
109. Типы социально-трудовых отношений.
110. Факторы формирования социально-трудовых отношений.
111. Трудовой договор как элемент системы социально-трудовых отношений.
112. Содержание и условия трудового договора.
113. Трудовая функция — основа трудового договора.

114. Коллективно-договорное регулирование отношений.
115. Понятие и функции коллективного договора.
116. Стороны коллективного договора.
117. Разработка и утверждение коллективного договора.
118. Соглашение в социально-трудовой сфере.
119. Коллективные трудовые споры и пути их разрешения.
120. Аудит социально-трудовых отношений.
121. Национальная система профессиональных квалификаций.
122. Формирование трудового коллектива и его численности.
123. Основные понятия трудового коллектива.
124. Классификация и функции трудового коллектива.
125. Структура и сплоченность трудового коллектива.
126. Сущность планирования численности работников организации.
127. Содержание и цели планирования численности работников.
128. Основные методы расчета плановой численности.
129. Анализ численности и состава работников.
130. Система управления персоналом организации.
131. Элементы системы управления персоналом.
132. Технология управления персоналом.
133. Сущность и содержание управления персоналом.
134. Кадровая политика.
135. Маркетинг и планирование персонала.
136. Набор персонала.
137. Адаптация персонала.
138. Оценка персонала.
139. Обучение персонала.
140. Трудовая карьера персонала.
141. Движение персонала.
142. Управление персоналом в системе социально-трудовых отношений.
143. Трудовые конфликты.
144. Мотивация и стимулирование труда персонала.
145. Состав документации службы по управлению персоналом.
146. Оценка эффективности управления персоналом.
147. Проектирование и проведение социологического исследования.
148. Сущность задачи социологических исследований в сфере труда.
149. Методы сбора социологической информации.
150. Обработка и анализ результатов исследования

а) Требования к оценочному средству:

Зачет – форма проверки у обучающихся сформированности общих и профессиональных компетенций или их совокупности, полученных в соответствии с учебными планами в период теоретического обучения и в ходе учебной практики. Результаты сдачи зачетов оцениваются отметкой «зачтено» или «не зачтено». Зачет может проводиться как в формате, аналогичном проведению экзамена, так и в других формах, основанных на выполнении индивидуального или группового задания, позволяющего осуществить контроль знаний и полученных навыков.

б) Критерии оценивания:

- правильность ответа на вопрос;
- полнота ответа;
- степень понимания содержания предмета;
- логика и аргументированность изложения материала;
- логика и аргументированность изложения;
- приведение примеров, демонстрирующих умение и владение полученными знаниями

по темам дисциплины в раскрытии поставленных вопросов;

– культура ответа.

в) Описание шкалы оценивания:

Отметка «зачтено» ставится, если:

– знания отличаются глубиной и содержательностью, дается полный исчерпывающий ответ, как на основные вопросы билета, так и на дополнительные;

– студент свободно владеет научной терминологией;

– логично и доказательно раскрывает проблему, предложенную в билете;

– ответ характеризуется глубиной, полнотой и не содержит фактических ошибок;

– ответ иллюстрируется примерами, в том числе из собственной практики;

– студент демонстрирует умение аргументировано вести диалог и научную дискуссию.

Отметка «не зачтено» ставится, если:

– обнаружено незнание или непонимание студентом сущностной части истории;

– содержание вопросов билета не раскрыто, допускаются существенные фактические ошибки, которые студент не может исправить самостоятельно;

– на большую часть дополнительных вопросов студент затрудняется дать ответ или не дает верных ответов.

Тематика курсовых работ

Курсовая работа по дисциплине не предусмотрена учебным планом.

10.4 Оценочные средства для оценки текущей успеваемости студентов

Характеристика ОС для обеспечения текущего контроля по дисциплине

Тема/Раздел	Индекс индикатора формируемой компетенции	ОС	Содержание задания
Раздел I. ТРУД КАК ОСНОВА РАЗВИТИЯ ОБЩЕСТВА И РЫНОК ТРУДА	ПК-5.И-1.	Устный опрос Доклад Тест Практические задания	Вопросы устного опроса Подготовка доклада Тестирование Выполнение практических заданий
Раздел II. ОСНОВНЫЕ ПОКАЗАТЕЛИ, ХАРАКТЕРИЗУЮЩИЕ ЭФФЕКТИВНОСТЬ ТРУДА И ЕЕ СВЯЗЬ С ПСИХОФИЗИОЛОГИЧЕСКИМИ ОСОБЕННОСТЯМИ РАБОТНИКА В СФЕРЕ ТРУДА	ПК-5.И-1.	Устный опрос Доклад Тест Практические задания	Вопросы устного опроса Подготовка доклада Тестирование Выполнение практических заданий
Раздел III. УСЛОВИЯ ТРУДА И ЕГО ОРГАНИЗАЦИЯ. СОЦИАЛЬНАЯ ПОЛИТИКА В ТРУДОВОЙ СФЕРЕ	ПК-5.И-1.	Устный опрос Доклад Тест Практические задания	Вопросы устного опроса Подготовка доклада Тестирование Выполнение практических заданий
Раздел IV. РЕГУЛИРОВАНИЕ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ И УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ ОРГАНИЗАЦИИ	ПК-5.И-1.	Устный опрос Доклад Тест Практические задания	Вопросы устного опроса Подготовка доклада Тестирование Выполнение практических заданий

Перечень вопросов к устному опросу

Устный опрос призван сформировать знания по дисциплине. Подготовка к устному опросу осуществляется в ходе самостоятельной работы и включает в себя изучение материала по вопросам предстоящего опроса. Помимо основного материала студент должен изучить рекомендованную литературу и информацию по теме, в том числе с использованием Интернет-ресурсов. Опрос предполагает устный ответ на основной и несколько дополнительных вопросов преподавателя или группы. Ответ должен представлять собой развернутое, связанное, логически выстроенное сообщение.

1. Трудовые отношения в централизованной (административно-командной экономике).
2. Труд в условиях рыночной экономики.
3. Проблемы формирования трудовых ресурсов в РФ.
4. Государственная политика на рынке труда в РФ.
5. Причины высокой безработицы в РФ.
6. Состояние и проблемы организации труда в России.
7. Классификация затрат рабочего времени работника.
8. Хронометраж, цели, способы и этапы проведения.
9. Нормирование труда – основа его организации.
10. Аналитически-расчетный и аналитически-экспериментальный методы нормирования труда.
11. Состояние организации оплаты труда в РФ.
12. Целесообразность дифференциации доходов населения. Пределы дифференциации.
13. Проблемы организации социально-трудовых отношений в трудовом коллективе.
14. Проблемы трудоустройства выпускников ВПО в РФ.
15. Согласование спроса и предложения на рынке образовательных услуг.

Критерии оценивания:

- 1) полнота и правильность ответа;
- 2) степень осознанности, понимания изученного;
- 3) языковое оформление ответа.

Описание шкалы оценивания:

Оценка «отлично» ставится, если обучающийся:

- дает четкий, полный и правильный ответ по вопросам, заданным на дом;
- дает исчерпывающие ответы на дополнительные вопросы преподавателя и аудитории в рамках обсуждения;
- демонстрирует высокий уровень владения материалом по теме ответа и обсуждения, превосходное умение формулировать свою позицию;
- может продемонстрировать связь теории и с практическими проблемами.

Оценка «хорошо» ставится, если обучающийся:

- дает четкий и полный ответ, но недостаточно полные ответы на дополнительные вопросы преподавателя и аудитории в рамках обсуждения;
- демонстрирует не столь высокий уровень владения материалом по теме ответа и обсуждения, формулирует свою позицию недостаточно четко, размыто, не может в полной мере отстаивать ее в споре;
- испытывает сложности при демонстрации практических примеров;
- понимает суть используемых терминов.

Оценка «удовлетворительно» ставится, если обучающийся:

- дает краткий ответ, не раскрывающий основные аспекты материала по теме;
- демонстрирует низкий уровень владения материалом по теме ответа и обсуждения, не готов отвечать на дополнительные вопросы, формулирует свою позицию размыто, поверхностно, не может отстаивать ее в споре;
- не может подкрепить свой ответ практическими примерами.

Оценка «неудовлетворительно» ставится, если обучающийся:

- дает слабый ответ по теме, не раскрывающий суть вопроса и основные аспекты материала по теме;
- не может ответить на дополнительные вопросы по теме или принять участие в обсуждении;
- не видит связи теории с практическими проблемами;
- не владеет терминологией.

Темы докладов

Доклад с презентацией – подготовленное студентом самостоятельно публичное выступление по представлению учебно-практического вопроса или полученных результатов решения определенной учебно-исследовательской проблемы (в сопровождении электронной презентации).

При выполнении доклада студент должен продемонстрировать главные качества исследователя: умение провести исследование, умение преподнести (презентовать) результаты исследования слушателям при помощи презентации и умение квалифицированно ответить на вопросы.

1. Труд как базовый социальный процесс.
2. Труд как основа социальной дифференциации.
3. Современные проблемы воспроизводства рабочей силы.
4. Труд и заработная плата.
5. Производительность труда и заработная плата в современных условиях.
6. Мотивация трудовой деятельности в современных условиях.
7. Кросскультурные особенности трудовой деятельности.
8. Проектирование бизнес-процессов.
9. Проектирование трудовых процессов.
10. Проблемы трудовых отношений в современных условиях.
11. Социальная защита работников в организации.
12. Социальная политика в организации.
13. Проблемы мультикультурного коллектива.
14. Значение и виды социального контроля в организации.
15. Стимулирование труда в современных условиях.
16. Трудовая адаптация работников.
17. Социальный контроль в сфере труда.
18. Значение и механизм социального контроля трудового поведения. 19. Формирование сплоченного трудового коллектива.
20. Руководство трудовым коллективом и стили управления.
21. Проблемы трудовых отношений.
22. Трудовые перемещения.
23. Планирование социального развития в организации.
24. Социальное партнерство как альтернатива классовой борьбе.
25. Социологические методы исследования трудовой деятельности.

Требования к форме представления информации в докладе.

1. В докладе следует разъяснить термины и символы при первом упоминании в тексте.
2. Иллюстрации и таблицы используются в докладе только в тех случаях, если они помогают раскрыть содержание источника.
3. При подготовке доклада следует избегать длинных, запутанных предложений, общих фраз, повторений, лишних слов и словосочетаний, затрудняющих чтение и восприятие текста.
4. Необходимо избегать штампов и канцеляризмов вроде «заострить вопрос», «вследствие наличия», «в свете», «имеет место», «фактически», «практически» и т.п.
5. Необходимо строго соблюдать единообразие терминов, обозначений, условных сокращений и символов.

6. Надо избегать частого повторения слов, употребления одинаковых словосочетаний и оборотов, двойного упоминания понятий в одной фразе.

В заключении делаются общие выводы.

Презентация – это файл с необходимыми материалами доклада, который состоит из последовательности слайдов. Студенту необходимо уметь распределять материал в пределах страницы и грамотно размещать отдельные объекты. В этом ему поможет целый набор готовых объектов (пиктограмм, геометрических фигур, текстовых окон и т.д.).

Требования к презентации

Одной из основных программ для создания презентаций является программа MS PowerPoint. Первый слайд презентации должен содержать тему работы, фамилию, имя и отчество исполнителя, шифр учебной группы, а также фамилию, имя, отчество, должность и ученую степень преподавателя. На втором слайде целесообразно представить цель и краткое содержание презентации. Последующие слайды необходимо разбить на разделы согласно пунктам плана доклада. На заключительный слайд выносится самое основное, главное из содержания презентации.

Каждый слайд должен содержать заголовок. В заголовках должен быть отражен вывод из представленной на слайде информации. При добавлении рисунков, схем, диаграмм, снимков экрана (скриншотов) необходимо проверить текст этих элементов на наличие ошибок.

Критерии оценивания:

Основными требованиями к докладу, по которым происходит оценивания выполненной работы, являются:

- соответствие содержания доклада теме исследования, ее цели и поставленным задачам;
- актуальность и практическая значимость темы, взаимосвязь предмета исследования с проблемными вопросами науки и практики;
- анализ степени научной разработанности избранной темы исследования;
- логическая последовательность изложения материала, четкая целевая ориентация работы, ее завершенность;
- актуальность, доказательность и достоверность представленного в работе эмпирического материала, аргументированность и обоснованность выводов и предложений по исследуемой проблеме, соответствующих поставленным задачам исследования;
- самостоятельное и творческое выполнение работы, наличие у автора собственных суждений по проблемным вопросам темы;
- лаконичное и грамотное изложение материала;
- владение автором материалом при защите доклада с использованием презентации.

Описание шкалы оценивания:

Оценка «отлично» ставится, если:

- содержание доклада с презентацией соответствует теме исследования, ее целям и поставленным задачам;
- тема актуальная и практически значима, выражена взаимосвязь предмета исследования с проблемными вопросами науки и практики;
- проведен на высоком уровне анализ степени разработанности выбранной темы исследования;
- присутствует логическая последовательность изложения материала, четкая целевая ориентация работы, ее завершенность;
- актуальность, доказательность и достоверность представленного в работе эмпирического материала, аргументированность и обоснованность выводов и предложений по исследуемой проблеме, соответствующих поставленным задачам исследования;
- продемонстрировано самостоятельное и творческое выполнение работы, наличие у автора собственных суждений по проблемным вопросам темы;
- лаконичное и грамотное изложение материала;

– студент продемонстрировал высокий уровень владения материалом, ответил на все вопросы.

Оценка «хорошо» ставится, если:

– содержание доклада с презентацией соответствует теме исследования;
– слабо выражена взаимосвязь предмета исследования с проблемными вопросами науки и практики;

– проведен анализ учебной литературы без ссылки на научную литературу;

– нарушена логическая последовательность изложения материала;

– недостаточная эмпирическая база исследования: не проанализирована правоприменительная практика, статистические данные и т.п.

– недостаточная аргументация сделанных выводов;

– студент продемонстрировал не столь высокий уровень владения материалом, ответил не на все вопросы.

Оценка «удовлетворительно» ставится, если:

– содержание доклада с презентацией не раскрывает тему исследования;

– не выражена взаимосвязь предмета исследования с проблемными вопросами науки и практики;

– не проведен анализ степени разработанности темы исследования;

– материал изложен непоследовательно и нелогично;

– отсутствует достаточная эмпирическая база;

– нет собственных выводов, не продемонстрирована самостоятельность суждений;

– студент продемонстрировал низкий уровень владения материалом.

Оценка «неудовлетворительно» ставится:

– работа не представлена либо не соответствует всем заявленным критериям, выполнена с нарушением требований, студент не владеет материалом.

Примерные тестовые задания

Тест – это система контрольно-измерительных материалов специфической формы, определенного содержания, упорядоченных в рамках определенной стратегии предъявления, позволяющая качественно оценить структуру и эффективно измерить уровень знаний, умений и навыков по учебной дисциплине. Тестирование является одной из форм текущего контроля и позволяет проверить сформированный уровень знаний по дисциплине.

Тесты могут включать в себя:

– вопросы с единственным выбором;

– вопросы с множественным выбором;

– вопросы на соответствие;

– вопросы, связанные дополнением контекста и т.д.

1. Генеральная совокупность — это:

Выберите один правильный ответ

разброс значений социальных признаков

предмет исследования

объект исследования в целом

значительная часть объекта исследования

2.Какая информация о работнике, находящаяся на титульном листе трудовой книжки, при ее изменении не зачеркивается, а лишь дополняется?

Выберите один правильный ответ

информация об образовании

фамилия работника

имя работника

нет верного варианта

3.Для изучения мотивов трудового поведения могут использоваться:

Выберите один или несколько правильных ответов

социометрический опрос

анкетный опрос

- интервью
наблюдение
4. Совокупность тарифных разрядов и тарифных коэффициентов — это:
Введите ответ в виде текста (регистр не учитывается)
5. Производительность труда может измеряться:
Выберите один или несколько правильных ответов
- соотношением нормированной трудоемкости выполненных работ и фактически отработанного времени по их выполнению
соотношением затрат на оплату труда и стоимости основного капитала
соотношением численности работающих и фонда заработной платы
соотношением объема произведенной продукции в стоимостном измерении и затратами на труд
соотношением объема произведенной продукции в стоимостном измерении и численности работников
6. От каких факторов зависит выбор организацией закрытой или открытой кадровой политики?
Выберите один или несколько правильных ответов
- от стиля управления
от корпоративной культуры
от характеристик трудового коллектива
от факторов внешней среды
7. Функциональному и физическому совершенствованию организма способствует:
Выберите один правильный ответ
- тяжелый физический труд
умеренный физический труд
умственный труд
отсутствие нагрузки
8. Показателями, характеризующими качество норм труда, являются:
Выберите один правильный ответ
- степень единства, равнонапряженности норм, их динамичность и прогрессивность
уровень выполнения норм, степень их единства и равнонапряженности, состав и структура норм
состав и структура норм труда
уровень выполнения норм
9. Разделите факторы по группам согласно теории Ф. Герцберга:
Соотнесите элемент соответствующий категории выбрав вариант из списка
- возможность продвижения по службе
высокая степень самостоятельности и ответственности
условия труда
информированность о делах на предприятии
зарботок
интересная, сложная, требующая творческого подхода работа
10. Укажите, какая информация отражается в разделе «дополнительные условия» трудового договора:
Выберите один или несколько правильных ответов
- о дополнительных выплатах
о видах и условиях дополнительного страхования работника
о неразглашении охраняемой законом тайны
об улучшении социально-бытовых условий работника и членов его семьи
11. Трудовой потенциал работника представляет собой:
Выберите один правильный ответ
- умения работников эффективно расходовать свою энергию в процессе производства в течение длительного периода времени и восстанавливать данную энергию в процессе отдыха
систему трудовых и материальных факторов, которые обеспечивают достижение трудовых целей
совокупную способность его духовных и физических качеств и свойств по достижению в заданных условиях конкретных результатов трудовой деятельности и совершенствованию для решения новых задач и достижения новых целей
нет верного варианта

12. Социальными последствиями неблагоприятных условий труда являются:
 Выберите один или несколько правильных ответов
 потеря рабочего времени
 ухудшение здоровья людей
 утрата трудоспособности
 снижение трудовой мотивации
 снижение качества продукции
13. Направлениями анализа эффективности премиальных систем являются:
 Выберите один или несколько правильных ответов
 уровень производительности труда
 себестоимость выпускаемой продукции
 показатели премирования
 условия премирования
 количество дней неявок на работу
14. Содержание труда формирует взаимодействие функций:
 Выберите один или несколько правильных ответов
 логической
 организационно-технической
 управленческой
 исполнительной
 контрольной
15. Функции, осуществляемые государством в сфере труда:
 Выберите один или несколько правильных ответов
 улучшение организации и условий труда
 планирование численности персонала организаций
 разработка и реализация федеральных и территориальных программ содействия занятости населения
 распределение и перераспределение трудовых ресурсов
 правовое регулирование в сфере занятости
16. Социальная политика организации является:
 Выберите один правильный ответ
 частью маркетинговой политики
 частью бюджетной политики
 частью кадровой политики
 частью финансовой политики
17. Основными показателями экономической эффективности мероприятий по совершенствованию организации труда являются:
 Выберите один или несколько правильных ответов
 рост производительности труда
 увеличение многостаночного обслуживания
 годовой экономический эффект
 рост заработной платы
 увеличение затрат рабочего времени
18. Численность рабочих-повременщиков, занятых на нормированных работах, планируется:
 Выберите один или несколько правильных ответов
 по штатному расписанию
 по нормативам численности
 по фактической численности
 по рабочим местам
 по нормам обслуживания
19. Служба управления персоналом создается, если в организации занято не менее:
 Выберите один правильный ответ
 100 человек
 200 человек
 50 человек
 150 человек
20. Сколько лет должны храниться документы аттестации рабочих мест по условиям труда?
 Введите ответ в виде числа

21. Распределите факторы, определяющие доходы населения, по их воздействию на дифференциацию доходов:

Соотнесите элемент соответствующий категории выбрав вариант из списка
сложение зарботков семьи
пособия, получаемые членами семьи
наличие нетрудоспособных членов семьи, их количество в семье (особенно если они не имеют постоянного дохода)

соотношение работающих и неработающих членов семьи
пенсии пенсионеров, живущих в семье и вносящих свою пенсию в бюджет семьи

22. На основе данных о среднем разряде работ и среднем разряде рабочих можно определить:

Выберите один правильный ответ

соотношение численности рабочих и учеников
численность рабочих, которые нуждаются в повышении квалификации
численность специалистов и служащих

соотношение численности основных и вспомогательных рабочих

соотношение численности рабочих и всех работающих

23. Различают следующие формы обслуживания рабочих мест:

Выберите один или несколько правильных ответов

самообслуживание

дежурная

планово-предупредительная

стандартная

обязательная

24. Отнесите примеры стимулирования работников к соответствующим видам:

Соотнесите элемент соответствующий категории выбрав вариант из списка

улучшение условий труда

участие в прибылях

статус в коллективе

гибкие социальные выплаты

25. Изменения, происходящие в организме человека при тренировке, предполагают:

Выберите один или несколько правильных ответов

интенсификацию внутриклеточных процессов

изменения в мыслительном процессе

перестройку и улучшение условно-рефлекторной деятельности

нет верного варианта

26. После внедрения нового оборудования капиталовооруженность труда возросла на 10%, капиталоемкость производства — на 15%. В результате производительность труда:

Выберите один правильный ответ

снизилась

повысилась

не изменилась

не зависит от изменения этих показателей

Критерии оценивания:

Основным критерием эффективности усвоения учащимися содержания учебного материала считается коэффициент усвоения учебного материала, который определяется как отношение правильных ответов учащихся к общему количеству вопросов.

Описание шкалы оценивания:

– оценка «отлично» ставится при выполнении не менее чем 80% заданий;

– оценка «хорошо» ставится при выполнении не менее чем 70% заданий;

– оценка «удовлетворительно» ставится при выполнении не менее чем 60% заданий;

– оценка «неудовлетворительно» ставится при неправильном ответе более чем на 40% вопросов теста или невыполнении более чем 40% заданий.

Практические задания

Практическое задание основано на практически значимых ситуациях и направлено на формирование у студентов профессиональных умений и навыков, умения действовать в условиях будущей профессиональной деятельности. При решении задания студент должен учитывать, что задание содержит две части: описание и специальные вопросы, формирующие

необходимые умения и навыки. Прежде чем приступить к решению задания, следует внимательно ознакомиться с содержанием. Необходимо уяснить смысл задачи и условия, исходя из которых, нужно дать ответы на поставленные вопросы.

Общий алгоритм решения задачи можно изложить следующим образом:

- прочитать и понять текст задачи;
- определить тему, раздел, вопрос по которому составлена задача;
- провести анализ ситуации, описанной в задаче, и разрешить проблему.

Задание 1. Современный научно-технический прогресс, применение принципиально новых предметов и средств труда (в особенности орудий труда) и технологий вызывают значительное изменение содержания труда. Непрерывно повышается уровень квалификации труда и технической вооруженности работника. Высококвалифицированный труд требует гармоничного сочетания умственных и физических усилий, что приводит к вытеснению неквалифицированного и малоквалифицированного ручного труда. Это приводит к существенным изменениям в самой структуре трудового процесса, что в свою очередь вызывает преобразования производственных функций работников. В их трудовой деятельности повышается доля и значение интеллектуальных усилий по поддержанию функций контроля, активного наблюдения, переработки поступающей информации о ходе технологического процесса. В результате происходит большее сближение и взаимопереплетение умственного и физического труда.

Определите проблемы отрасли здравоохранения; сформулируйте цели и меры учета изменений в содержании труда работников и перераспределение их основных функций на рабочем месте с учетом последних достижений научно-технического прогресса.

Задание 2. Определите трудовой потенциал предприятия за год, месяц, квартал, если численность персонала предприятия составляет 1480 чел., число рабочих дней в году – 250, среднее число рабочих дней в квартал – 84, в месяц – 21, продолжительность рабочего дня у одного сотрудника в среднем составила 8 ч.

Задание 3. Определите величину изменения трудового потенциала предприятия в 2011г. по отношению к 2010 г., если в 2010 г. численность персонала составила 850 чел., число рабочих дней в 2010 г. – 249, продолжительность рабочего дня в среднем составила 8ч, в 2011 г., численность персонала предприятия увеличилась на 10%, число рабочих дней – 248, а продолжительность рабочего дня не изменилась.

Задание 4. Каждый из станочников в цехе затрачивает на заточку режущего инструмента 20 мин, на подноску заготовок – 27 мин. Общая численность рабочих в цехе – 120 чел. Оперативное время на одного рабочего в среднем 400 мин в смену. Перед руководством цеха стоит задача оптимизировать условия труда. Определите, какое количество рабочих по заточке инструмента и транспортных рабочих целесообразно содержать? Как повысится производительность труда основных рабочих при освобождении их от вспомогательных операций?

Задание 5. Численность трудового населения в одном из регионов составила на начало года 2 млн чел. Определите численность населения трудоспособного возраста на конец года, если:

- вступило в трудоспособный возраст 40 тыс. чел.;
- умерло из лиц трудоспособного возраста 50 тыс. чел.;
- прибыло из других регионов 450 тыс. чел.;
- убыло в другие регионы 200 тыс. чел.

Критерии оценивания:

При оценивании уровня сформированности компетенций учитывается правильность решения, полнота ответа, используемые источники, структурированность ответа и владение терминологией, ответ на вопросы к задаче, выполнение заданий. Решение должно быть самостоятельным и полным. Ответы на вопросы должны быть развернутыми и аргументированными, выводы логичны и точно сформулированы.

Описание шкалы оценивания

Оценка «отлично» ставится, если обучающийся:

- правильно решил задачу;
- дал ответы на каждый из подвопросов, обосновав при этом ход своего решения;
- правильно выполнил все задания к задаче (при наличии);
- хорошо структурировал ответ, выбрал нужную информацию, отсеяв неинформативный материал;
- правильно использовал терминологию.

Оценка «хорошо» ставится, если обучающийся:

- правильно решил задачу;
- дал краткие ответы на каждый из подвопросов, но при этом не обосновал ход своего решения;
- обосновал решение задачи, но оставил без внимания один из подвопросов задания, не раскрыл его;
- выполнил не все задания к задаче либо выполнил с ошибками (при наличии);
- подобрал материал, который не затрагивает темы задачи или не дает представление о позиции автора;
- использовал терминологию с ошибками.

Оценка «удовлетворительно» ставится, если обучающийся:

- дал ответ не на все подвопросы задания;
- дал ответ на все подвопросы, но большинство ответов необоснованные или ошибочные;
- не представил выполненного задания к задаче (при наличии);
- не смог сделать должные выводы на основе имеющегося материала;
- не использовал терминологию или использовал с ошибками.

Оценка «неудовлетворительно» ставится, если обучающийся:

- не решил задачу;
- дал крайне короткий ответ, решил некоторые пункты задачи, при этом никак не обосновал свое решение, не выполнил задания.

11. Организация образовательного процесса для лиц с ограниченными возможностями

Обучение по дисциплине обучающихся с ограниченными возможностями здоровья осуществляется с учетом особенностей психофизического развития, индивидуальных возможностей и состояния здоровья таких обучающихся.

Содержание образования и условия организации обучения обучающихся с ограниченными возможностями здоровья определяются адаптированной образовательной программой, а для инвалидов также в соответствии с индивидуальной программой реабилитации инвалида.

Освоение дисциплины обучающимися с ограниченными возможностями здоровья может быть организовано как совместно с другими обучающимися, так и в отдельных группах. Предполагаются специальные условия для получения образования обучающимися с ограниченными возможностями здоровья.

Профессорско-педагогический состав знакомится с психолого-физиологическими особенностями обучающихся инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья, индивидуальными программами реабилитации инвалидов (при наличии). При необходимости осуществляется дополнительная поддержка преподавания тьюторами, психологами, социальными работниками, прошедшими подготовку ассистентами.

В соответствии с методическими рекомендациями Минобрнауки РФ (утв. 8 апреля 2014 г. № АК-44/05вн) в курсе предполагается использовать социально-активные и

рефлексивные методы обучения, технологии социокультурной реабилитации с целью оказания помощи в установлении полноценных межличностных отношений с другими студентами, создании комфортного психологического климата в студенческой группе. Подбор и разработка учебных материалов производятся с учетом предоставления материала в различных формах: аудиальной, визуальной, с использованием специальных технических средств и информационных систем.

Медиа материалы также следует использовать и адаптировать с учетом индивидуальных особенностей обучения лиц с ОВЗ.

Освоение дисциплины лицами с ОВЗ осуществляется с использованием средств обучения общего и специального назначения (персонального и коллективного использования). Материально-техническое обеспечение предусматривает приспособление аудиторий к нуждам лиц с ОВЗ.

Форма проведения аттестации для студентов-инвалидов устанавливается с учетом индивидуальных психофизических особенностей. Для студентов с ОВЗ предусматривается доступная форма предоставления заданий оценочных средств, а именно:

- в печатной или электронной форме (для лиц с нарушениями опорно-двигательного аппарата);

- в печатной форме или электронной форме с увеличенным шрифтом и контрастностью (для лиц с нарушениями слуха, речи, зрения);

- методом чтения ассистентом задания вслух (для лиц с нарушениями зрения).

Студентам с инвалидностью увеличивается время на подготовку ответов на контрольные вопросы. Для таких студентов предусматривается доступная форма предоставления ответов на задания, а именно:

- письменно на бумаге или набором ответов на компьютере (для лиц с нарушениями слуха, речи);

- выбором ответа из возможных вариантов с использованием услуг ассистента (для лиц с нарушениями опорно-двигательного аппарата);

- устно (для лиц с нарушениями зрения, опорно-двигательного аппарата).

При необходимости для обучающихся с инвалидностью процедура оценивания результатов обучения может проводиться в несколько этапов.

12. Лист регистрации изменений

№ п/п	Содержание изменения	Реквизиты документа об утверждении изменения	Дата введения в действие /изменения
1.	Утверждена и введена в действие решением кафедры экономики и бухгалтерского учета на основании федерального государственного образовательного стандарта высшего образования – специалитет по специальности 38.05.01 Экономическая безопасность, утвержденный приказом Минобрнауки России от 14 апреля 2021 года № 293	Протокол заседания кафедры экономики и бухгалтерского учета № 10 от «30» июня 2022 года	«30» июня 2022 года
2.			
3.			
4.			
5.			