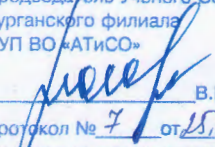


Образовательное учреждение профсоюзов
 высшего образования
 «Академия труда и социальных отношений»
 Курганский филиал

Утверждаю:
 Председатель Ученого Совета
 Курганского филиала
 ОУП ВО «АТИСО»

 В.Г.Роговая
 Протокол № 7 от 25.06.2020 г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ

Экономика и социология труда

Направление подготовки : 38.03.03 «Управление персоналом»

Форма обучения: заочная

Цикл дисциплин: Б1.Б.25

Трудоемкость дисциплины (з.е./ ч.) 3/108

Вид учебной работы	Часы	Курс			
		1	2	3	4
Аудиторные занятия (всего), в том числе:	12			12	
Лекции	6			6	
Лабораторные работы					
Практические занятия:	6			6	
Из них: текущий контроль (тестирование, коллоквиум) (ТК)					
% интерактивных форм обучения от аудиторных занятий по дисциплине	30%			30%	
Самостоятельная работа (всего), в том числе:	92			92	
Контрольная работа: (КР)	Контр. раб			Контр раб	
Вид промежуточной аттестации (зачет):	4 Зачет			4 Зачет	
Общая трудоемкость дисциплины	108 / 3			108 / 3	

Курган - 2020

СВЕДЕНИЯ ОБ ИЗМЕНЕНИЯХ В РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЕ

Рабочая программа утверждена на 2015/2016 учебный год со следующими изменениями:

Программа переработана
в связи с приложением 910С ВО
38.03.03, Упробленнее пересмотрена

Протокол заседания кафедры № 6 от «11» сентября 2016 г.
Заведующий кафедрой Будник А.В. | Будник

Рабочая программа утверждена на 2016/2017 учебный год со следующими изменениями:

Программа пересмотрена и утверждена на 2016-2017
учебный год в связи с изменением списка рекомендуемой
литературы.

Протокол заседания кафедры № 1 от «30» сентября 2016 г.
Заведующий кафедрой Будник А.В. | Будник

Рабочая программа утверждена на 2017/2018 учебный год со следующими изменениями:

Программа пересмотрена и утверждена на
2017-2018 учебный год в связи с изменением
списка рекомендуемой литературы

Протокол заседания кафедры № 7 от «07» марта 2017 г.
Заведующий кафедрой Будник А.В. | Будник

СВЕДЕНИЯ ОБ ИЗМЕНЕНИЯХ В РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЕ

Рабочая программа утверждена на 2018/2019 учебный год со следующими изменениями:

Программа пересмотрена и утверждена на 2018-2019 учебный год в связи с изменением списка рекомендованной литературы

Протокол заседания кафедры № 5 от « 10 » апреля 2018 г.
Заведующий кафедрой

к.п.н., доцент кафедры | *д.т.н.* | *Корешин В.В.*

Рабочая программа утверждена на 2019/2020 учебный год со следующими изменениями:

Программа пересмотрена и утверждена на 2019-2020 учебный год в связи с изменением списка рекомендованной литературы.

Протокол заседания кафедры № 7 от « 22 » марта 2019 г.
Заведующий кафедрой

к.п.н., доцент кафедры | *д.т.н.* | *Корешин В.В.*

Рабочая программа утверждена на 2020/2021 учебный год со следующими изменениями:

Программа пересмотрена и утверждена на 2020-2021 учебный год в связи с изменением списка рекомендованной литературы

Протокол заседания кафедры № 5 от « 25 » июня 2020 г.
Заведующий кафедрой

к.п.н., доцент кафедры | *д.т.н.* | *Корешин В.В.*

Рабочая программа составлена:

Рабочая программа составлена:

- с учётом требований Федерального Государственного образовательного стандарта высшего образования к минимуму содержания и уровню подготовки выпускников по направлению 38.03.03 «Управление персоналом»;
- на основании учебного плана подготовки бакалавров по данному направлению.

Рабочую программу разработал:

/М.В. Карпова/

Программа утверждена на заседании кафедры «Экономика и социология»

Протокол № 6 «11» февраля 2016 г.

Заведующий кафедрой

/Дудник А.В./

1 Место дисциплины в структуре ООП ВО:

Дисциплина «Экономика и социология труда» относится к дисциплинам цикла Б1, входит в его базовую часть (Б1.Б.25).

В изучении данной дисциплины студент опирается на знания, полученные им при изучении следующих дисциплин:

- экономика организации,
- микроэкономика,
- макроэкономика,
- статистика,
- история экономических учений.

До начала изучения данной дисциплины студент должен знать:

- 1) организационно-правовые основы функционирования предприятия;
- 2) основные показатели эффективности деятельности предприятия;
- 3) основные подходы к анализу социально-экономических показателей;
- 4) основные законы макроэкономического развития;
- 5) основные направления управленческой деятельности и т.д.

До начала изучения данной дисциплины студент должен уметь:

- 1) анализировать показатели деятельности предприятия, организации, фирмы;
- 2) рассчитывать показатели уровня и динамики социально-экономических показателей на уровне организации;
- 3) сопоставлять теоретические знания по изученным дисциплинам с практическими примерами из реальной действительности и т.д.

Полученные на первом и втором курсе знания, умения и навыки являются основой для успешного освоения дисциплины «Экономика и социология труда».

2 Цели и задачи освоения дисциплины

Цель дисциплины:

Изучение экономических закономерностей построения и осуществления трудовых процессов, факторов и условий их эффективности, экономических отношений людей, возникающих по поводу использования труда в масштабе страны,

отрасли, региона, на предприятиях, в организациях, учреждениях.

Задачи дисциплины:

- исследование человеческих ресурсов для труда;
- изучение, установление и обоснование показателей эффективности труда;
- рассмотрение вопросов организации оплаты и материального стимулирования труда;
- изучение вопросов внутрипроизводственного планирования труда.

3 Требования к результатам освоения дисциплины:

Процесс изучения дисциплины направлен на формирование следующих компетенций:

Уметь:

- представлять результаты аналитической и исследовательской работы в виде выступления, доклада, информационного обзора, аналитического отчета, статьи;
- осуществлять выбор инструментальных средств для обработки экономических данных в соответствии с поставленной задачей;
- анализировать результаты расчетов и обосновывать полученные выводы;
- уметь находить и оценивать новые рыночные возможности и формулировать бизнес-идею.

Владеть:

- навыками самостоятельной работы, самоорганизации и организации выполнения заданий;
- современными методиками расчета и анализа социально-экономических показателей, характеризующих экономические процессы и явления на макро и микро уровне;

Демонстрировать способность и готовность:

- выполнять необходимые для составления экономических разделов планов расчеты, обосновывать их и представлять результаты работы в соответствии с принятыми в организации стандартами;
- осуществлять сбор, анализ и обработку данных, необходимых для решения

поставленных экономических задач;

- критически оценить предлагаемые варианты управленческих решений и разработать и обосновать предложения по их совершенствованию с учетом критериев социально-экономической эффективности, рисков и возможных социально-экономических последствий.

Процесс изучения дисциплины направлен на формирование следующих компетенций: ОК-3, ОПК-1, ПК-14, ПК-15, ПК-22, ПК-25, ПК-26, ПК-31, ПК-35, ПК-36

4 Образовательные результаты освоения дисциплины, соответствующие определенным компетенциям

В результате освоения дисциплины обучающийся должен демонстрировать следующие результаты образования:

1. ОК – Общекультурные компетенции

Индекс компетенции (ОК)	Образовательный результат (указывается формируемые образовательные результаты в рамках соответствующих компетенций)
ОК-3	<p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none">- основные нормативные правовые документы;- основные понятия экономической теории;- основные макроэкономические и микроэкономические показатели, принципы их расчета;- основные понятия социологии;- основные понятия психологии. <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none">- применять понятийно-категориальный аппарат, основные законы гуманитарных и социальных наук в профессиональной деятельности;- ориентироваться в системе законодательства и нормативных правовых актов, регламентирующих сферу профессиональной деятельности;- оценивать экономическую эффективность деятельности организации. <p>Владеть:</p> <ul style="list-style-type: none">- навыками целостного подхода к анализу проблем общества.

2. ОПК – Общепрофессиональные компетенции

Индекс компетенции (ОПК)	Образовательный результат (указывается формируемые образовательные результаты в рамках соответствующих компетенций)
--------------------------	---

ОПК-1	<p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> - основы методологии управления персоналом (философию, концепцию, сущность, закономерности, принципы и методы управления персоналом; методы построения системы управления персоналом). <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> - принимать участие в разработке программ осуществления организационных изменений в части вопросов управления персоналом и оценивать их эффективность. <p>Владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> - методами реализации основных управленческих функций в сфере управления персоналом.
-------	--

3.ПК- Профессиональные компетенции

Индекс компетенции (ПК)	Образовательный результат (указывается формируемые образовательные результаты в рамках соответствующих компетенций)
ПК-14	<p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> - основные понятия экономической теории; - основные макроэкономические и микроэкономические показатели, принципы их расчета; <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> - оценивать экономическую эффективность деятельности организации. <p>Владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> - навыками целостного подхода к анализу проблем общества.
ПК-15	<p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> - основы кадрового планирования; <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> - прогнозировать и планировать потребность организации в персонале в соответствии со стратегическими планами организации и определять эффективные пути ее удовлетворения. <p>Владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> - методами планирования численности и профессионального состава персонала в соответствии со стратегическими планами организации.
ПК-22	<p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> - основные макроэкономические и микроэкономические показатели, принципы их расчета. <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> - оценивать экономическую эффективность деятельности организации. <p>Владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> - навыками целостного подхода к анализу проблем общества.
ПК-25	<p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> - основы оценки результатов деятельности персонала организации. <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> - оценивать риски, социальную и экономическую эффективность принимаемых решений в управлении персоналом. <p>Владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> - методами реализации основных управленческих функций в сфере управления персоналом

ПК-26	<p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> - основы аудита и контроллинга персонала <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> - принимать участие в разработке инвестиционных проектов направленных на совершенствование системы и технологий управления персоналом и проводить их оценку <p>Владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> - методами оценки экономической и социальной эффективности проектов совершенствования системы и технологии управления персоналом.
ПК-31	<p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> - основы управления поведением(теории поведения личности в организации; теоретические основы, содержание и методы управления мотивацией и стимулированием трудовой деятельности (в том числе оплаты труда); этические нормы деловых отношений, основы делового общения, принципы и методы организации деловых коммуникаций; сущность и методы управления организационной культурой; причины возникновения и методы управления конфликтами и стрессами в организации; основы управления безопасностью организации и ее персонала; управление дисциплинарными отношениями). <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> - диагностировать проблемы морально-психологического климата в организации и разрабатывать управленческие решения, направленные на их разрешение; - диагностировать конфликты в организации и разрабатывать мероприятия по их предупреждению и разрешению, в том числе с использованием современных средств коммуникаций. <p>Владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> - современными технологиями управлением поведением персонала (управления мотивацией и стимулированием трудовой деятельности; формирования поддержания морально-психологического климата в организации; управления повышением этического уровня деловых отношений и эффективности делового общения; управления организационной культурой; управления конфликтами и стрессами; управления безопасностью организации и ее персонала; управления дисциплинарными отношениями).
ПК-35	<p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> - основы оценки результатов деятельности персонала организации. <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> - принимать участие в разработке программ осуществления организационных изменений в части вопросов управления персоналом и оценивать их эффективность. <p>Владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Методами анализа экономической и социальной эффективности деятельности подразделений по управлению персоналом
ПК-36	<p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> - основные понятия экономической теории; - основные макроэкономические и микроэкономические показатели, принципы их расчета; <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> - оценивать экономическую эффективность деятельности организации <p>Владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> - навыками целостного подхода к анализу проблем общества.

5 Матрица соотнесения тем/разделов учебной дисциплины и формируемых в них профессиональных и общекультурных компетенций

Шифр раздела, темы дисциплины	Наименование раздела, темы дисциплины	Количество часов	Компетенции									Общее количество компетенций		
			Общекультурные			Общепрофессиональные			Профессиональные					
			ОК-3	ОПК-1	ПК-14	ПК-15	ПК-22	ПК-25	ПК-26	ПК-31	ПК-35		ПК-36	
T1	Методологические основы экономики и социологии труда	13	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	0,3
T2	Трудовые ресурсы и трудовой потенциал общества, организации, человека	14	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	0,4
T3	Социальные основы трудовой деятельности	13	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	0,3
T4	Социально трудовые отношения и их регулирование	13	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	0,4
T5	Уровень жизни населения и его показатели	13	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	0,4
T6	Организация оплаты труда	14	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	0,4
T7	Анализ и планирование трудовых показателей	14	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	0,4
T8	Эффективность и производительность труда	14	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	0,4
Итого:		108												3

6 Тематическое планирование

6.1 Распределение учебных занятий по разделам

Шифр раздела, темы дисциплины	Наименование раздела, темы дисциплины	Количество часов по видам учебных занятий		
		лекции	Практические занятия	Самостоятельная работа
T1	Методологические основы экономики и социологии труда	0,5	0,5	12
T2	Трудовые ресурсы и трудовой потенциал общества, организации, человека	1	1	12
T3	Социальные основы трудовой деятельности	0,5	0,5	12
T4	Социально трудовые отношения и их регулирование	0,5	0,5	12
T5	Уровень жизни населения и его	0,5	0,5	12

	показатели			
T6	Организация оплаты труда	1	1	12
T7	Анализ и планирование трудовых показателей	1	1	12
T8	Эффективность и производительность труда	1	1	12
	Итого:	6	6	96

6.2 Содержание лекционных занятий

Тема 1. Методологические основы экономики и социологии труда

1. Теоретические основы и предмет экономики и социологии труда.
2. Предмет и содержание дисциплины.

Тема 2. Трудовые ресурсы и трудовой потенциал общества, организации, человека

1. Понятие трудовые ресурсы и трудовой потенциал общества, организации, человека
2. Формирование и использование трудового потенциала
3. Сущность и показатели трудового потенциала
4. Понятие о персонале организации и его классификация.

Тема 3. Социальные основы трудовой деятельности

1. Социология трудовой организации.
2. Социальные исследования в организации.
3. Мотивация и стимулирование труда.

Тема 4. Социально трудовые отношения и их регулирование

1. Сущность, типы, субъекты социально-трудовых отношений.
2. Формирование и развитие социально-трудовых отношений.
3. Система регулирования социально-трудовых отношений.
4. Социальное партнерство.

Тема 5. Уровень жизни населения и его показатели

1. Понятие уровня жизни населения.
2. Система показателей уровня жизни населения.

Тема 6. Организация оплаты труда

1. Сущность и функции заработной платы, основные принципы.

2. Тарифная система оплаты труда.
3. Формы и системы оплаты труда.
4. Премииальные системы : их сущность, показатели премирования
5. Бестарифный подход к оплате труда.
6. Современные системы оплаты труда

Тема 7. Анализ и планирование трудовых показателей

1. Анализ показателей трудовой деятельности.
2. Планирование труда и система трудовых показателей.

Тема 8. Эффективность и производительность труда

1. Понятие и критерии эффективности и производительности труда
2. Оценка затрат на персонал.

6.3 Содержание практических занятий

Тема 1. Методологические основы экономики и социологии труда

1. Вопросы для обсуждения (доклад):

Тема 2. Трудовые ресурсы и трудовой потенциал общества, организации, человека

1. Вопросы для обсуждения (доклад)

Тема 3. Социальные основы трудовой деятельности

1. Вопросы для обсуждения (доклад)

Тема 4. Социально трудовые отношения и их регулирование

1. Вопросы для обсуждения (доклад)

Тема 5. Уровень жизни населения и его показатели

1. Вопросы для обсуждения (доклад)

Тема 6. Организация оплаты труда

1. Вопросы для осуждения (доклад)

Тема 7. Анализ и планирование трудовых показателей

1. Вопросы для осуждения (доклад)

Тема 8. Эффективность и производительность труда

1. Вопросы для осуждения (доклад)

6.4 Содержание самостоятельной работы студентов

Шифр СРС	Виды самостоятельной работы студентов (СРС)	Наименование и содержание	Трудоемкость, часы/з.е.	Виды контроля СРС
С1	Углубленное изучение разделов, тем дисциплины лекционного курса	С1.Т1 Методологические основы экономики и социологии труда	72/2	Опорный конспект глав учебника
		С1.Т2 Трудовые ресурсы и трудовой потенциал общества, организации, человека		
		С1.Т3 Социальные основы трудовой деятельности		
		С1.Т4 Социально трудовые отношения и их регулирование		
		С1.Т5 Уровень жизни населения и его показатели		
		С1.Т6 Организация оплаты труда		
		С1.Т7 Анализ и планирование трудовых показателей		
		С1.Т8 Эффективность и производительность труда		
С2	Подготовка к семинарам.	С3.Т1 Методологические основы экономики и социологии труда	8/0,2	Выполнение, выступление в ходе семинарских занятий.
		С3.Т2 Трудовые ресурсы и трудовой потенциал общества, организации, человека		
		С3.Т3 Социальные основы трудовой деятельности		
		С3.Т4 Социально трудовые отношения и их регулирование		
		С3.Т5 Уровень жизни населения и его показатели		
		С3.Т6 Организация оплаты труда		
		С3.Т7 Анализ и планирование трудовых показателей		
		С3.Т8 Эффективность и производительность труда		
С3	Выполнение контрольной работы	С4.Т1 Методологические основы экономики и социологии труда	12/0,4	Выполнение контрольных работ.
		С4.Т2 Трудовые ресурсы и трудовой потенциал общества, организации, человека		
		С4.Т3 Социальные основы трудовой деятельности		
		С4.Т4 Социально трудовые отношения и их регулирование		

		С4.Т5 Уровень жизни населения и его показатели		
		С4.Т6 Организация оплаты труда		
		С4.Т7 Анализ и планирование трудовых показателей		
		С4.Т8 Эффективность и производительность труда		
С4	Подготовка к промежуточной аттестации дисциплине (Зачет)	С5.Т1 Методологические основы экономики и социологии труда	4/0,1	Контрольный тест (Зачет)
		С5.Т2 Трудовые ресурсы и трудовой потенциал общества, организации, человека		
		С5.Т3 Социальные основы трудовой деятельности		
		С5.Т4 Социально трудовые отношения и их регулирование		
		С5.Т5 Уровень жизни населения и его показатели		
		С5.Т6 Организация оплаты труда		
		С5.Т7 Анализ и планирование трудовых показателей		
		С5.Т8 Эффективность и производительность труда		
		Итого:	96/2,7	

7 Фонд оценочных средств

7.1 Оценочные средства

Темы докладов:

1. Резервы роста производительности труда в российской экономике.
2. Динамика показателей производительности труда в экономике Курганской области (либо по отдельной отрасли)
3. Производительность труда и ее место в системе показателей экономической эффективности производства.
4. Сущность процесса повышения производительности труда в материальном производстве, его социально-экономические условия и значение.
5. Организационные (социальные) факторы роста производительности труда.
6. Анализ условий применения различных методов измерения выработки продукции.
7. Измерение производительности труда в зарубежных странах.

8. Понятие "уровень жизни". Система показателей, характеризующих уровень жизни. Стоимость жизни, качество жизни.

9. Конвенции и Рекомендации МОТ: общепринятые международные нормы и стандарты для оценки уровня жизни. Инфляция и уровень жизни.

10. Потребительская корзина, прожиточный минимум, бюджет прожиточного минимума, минимальный потребительский бюджет: виды, методы определения, назначение, использование.

11. Минимальные социальные гарантии государства: минимальная заработная плата, пенсия и пособия. Конвенции и Рекомендации МОТ, регламентирующие обоснование минимальной заработной платы.

12. Изменение структуры доходов и расходов населения при переходе к рыночной экономике. Социальное партнерство и уровень жизни.

13. Основные тенденции развития форм и систем оплаты труда в условиях рыночной экономики

14. Заработная плата и реализация ее основных функций в современных экономических условиях развития России.

15. Тарифная система оплаты труда: сущность, структура, назначение, порядок разработки в условиях разных моделей управления экономикой.

16. Анализ динамики и соотношения средней заработной платы по важнейшим отраслям экономики России.

17. Особенности оплаты труда на предприятиях малого и среднего бизнеса.

18. Исследование проблем действующих систем оплаты труда и стимулирования персонала в современных условиях.

19. Структура формирования трудовых ресурсов.

20. Изменение характера и содержания труда на протяжении развития общества.

Темы для выполнения контрольной работы:

1. Отличие экономического и социологического подходов к изучению труда.

2. Основные этапы развития экономических и социологических знаний в области труда.

3. Структура формирования трудовых ресурсов.
4. Методы расчета трудовых ресурсов.
5. Трудовой потенциал работника, организации, общества.
6. Персонал организации. Классификация персонала по категориям.
7. Социально-трудовые отношения. Типы социально – трудовых отношений.
8. Качество трудовой жизни.
9. Показатели качества трудовой жизни с позиции работника, организации, общества.
10. Характеристика основных направлений кадровой политики организации.
11. Методы изучения трудового процесса.
12. Интенсивность и производительность труда.
13. Условия труда. Факторы, формирующие условия труда.
14. Учет кадров на предприятии: списочный и явочный состав. Среднесписочная численность.
15. Движение кадров. Коэффициент оборота кадров.
16. Текучесть кадров на предприятии: измерение, последствия.
17. Анализ использования рабочего времени.
18. Анализ расходов на оплату труда сотрудников организации.
19. Производительность труда и методы ее измерения.
20. Оценка результативности труда управленческих работников.

Темы НИРС:

- 1 Инновационный подход к организации оплаты труда на предприятии.
- 2 Пути повышения и резервы роста производительности труда в современной экономике.
- 3 Современные системы оплаты труда, эффективность их применения.
- 4 Развитие социально-трудовых отношений на современном этапе экономического развития.

7.2 Контрольные оценочные средства

Промежуточная аттестация (зачет)

Завершающим этапом изучения дисциплины является зачет.

Критериями успешной сдачи зачета по дисциплине являются:

- усвоение теоретического материала;
- активное участие в практических занятиях; выполнение всех заданий в рамках самостоятельной работы студента; успешное выполнение тестовых заданий.

Целью итогового контроля знаний является комплексная оценка качества усвоения студентами теоретических знаний, уровня сформированности умений и навыков при освоении программы дисциплины за семестр.

По окончании изучения курса студенты обязаны сдать зачет в строгом соответствии с учебным планом, а также утвержденной программой. Сроки проведения итогового контроля устанавливаются графиком учебного процесса.

Итоговый контроль проводится в объеме программы учебной дисциплины в устной (письменной) форме. При этом преподавателю на зачете предоставляется право задавать студенту по программе курса дополнительные вопросы.

Критерии оценки итоговых знаний студента складываются из следующих показателей:

- деловой активности студента в процессе работы на лекциях и семинарских занятиях;
- соблюдением дисциплины студентов в течении учебного семестра;
- качества работы во время изучения дисциплины;
- качества и полноты ответов на зачете.

Критерии оценки знаний студентов на зачете:

1. Оценка «зачтено» выставляется студенту, который

- прочно усвоил предусмотренный программный материал;
 - правильно, аргументировано ответил на все вопросы, с приведением примеров;
 - показал глубокие систематизированные знания, владеет приемами рассуждения и сопоставляет материал из разных источников: теорию связывает с практикой, другими темами данного курса, других изучаемых предметов
- без ошибок выполнил практическое задание.

2. Оценка «не зачтено» Выставляется студенту, который не справился с 50% вопросов и заданий билета, в ответах на другие вопросы допустил существенные ошибки. Не может ответить на дополнительные вопросы, предложенные преподавателем. Целостного представления о взаимосвязях, компонентах, этапах развития культуры у студента нет.

Оценивается качество устной и письменной речи при выставлении оценки.

Вопросы к зачету:

1. Заработная плата: понятие, функции, социально - экономическое значение.
2. Построение и эффективность систем премирования работников
3. Планирование труда в организации: содержание и методика.
4. Доплаты и надбавки к тарифным ставкам и должностным окладам.
5. Особенности организации оплаты труда работников малого бизнеса.
6. Понятие « трудовые ресурсы» и « трудовой потенциал»
7. Тарифное нормирование заработной платы: назначение, составные элементы.
8. Производительность труда: сущность, социально-экономическое значение, методы измерения.
9. Уровень жизни населения: понятие, компоненты, индикаторы.
10. Повременная оплата труда, ее системы, условия эффективного применения.
11. Единый тарифно-квалификационный справочник работ и профессий рабочих: назначение, содержание, сфера применения.
12. Формирование и использование трудовых ресурсов
13. Факторы изменения и резервы роста производительности труда.
14. Расчет численности рабочих - сдельщиков и повременщиков.
15. Понятие о труде, содержание и характер труда.
17. Механизм регулирования заработной платы
18. Потребности и интересы как детерминанты трудового поведения.
19. Ценности и ценностные ориентации в мотивационном процессе.
20. Структура мотивов трудового поведения.
21. Социальная сущность удовлетворенности трудом.
22. Трудовая адаптация работников.

23. Объективные и субъективные факторы трудовой адаптации.
24. Трудовые конфликты.
25. Причины трудовых конфликтов.
26. Разрешение трудовых конфликтов.
27. Трудовое поведение: понятие, структура.
28. Виды трудового поведения, механизм регулирования.
29. Структура мотивов трудового поведения.
30. Социальная защита работников, социальные гарантии.
31. Социальный контроль в сфере труда.
32. Социальные институты и механизм социальной защиты работника.
33. Сущность и показатели трудового потенциала
34. Сущность и классификация персонала организации

Тестовые задания:

1. «Труд» - это:
 - а) целенаправленная и легитимная деятельность;
 - б) производство материальных и духовных благ;
 - в) инстинктивная деятельность, а также деятельность не связанная с созиданием;
 - г) способность удовлетворить потребности и быть востребованным.
2. Эффективность труда – это:
 - а) прибыль;
 - б) производительность труда;
 - в) прирост национального дохода;
 - г) фондоотдача;
 - д) фондоемкость.
3. Методиками измерения производительности труда, являются:
 - а) натуральный, стоимостной, трудовой;
 - б) факторный;
 - в) индексный;
 - г) отраслевой, региональный;
4. Организация оплаты труда включает следующие составные части:
 - а) нормирование труда;
 - б) нормирование и тарифное нормирование труда;

- в) нормирование труда, тарифное нормирование труда, формы и системы оплаты труда;
- г) тарифное нормирование, формы и системы оплаты труда;
- д) формы и системы оплаты труда.

5. Премированию в организации оплаты труда отводится роль:

- а) надбавки к получаемой заработной плате;
- б) способы повышения эффективности труда и производства, увеличения заработной платы;
- в) факторы снижения прибыли предприятия и повышения зарплаты;
- г) факторы снижения себестоимости продукции и повышения прибыли предприятия.

6. Выделяют следующие факторы изменения производительности труда:

- а) материально-технические;
- б) организационно экономические;
- в) производственные;
- г) социально-психологические.

7. Система элементов тарифного нормирования оплаты труда рабочих включает:

- а) тарифные ставки, тарифные сетки;
- б) тарифные ставки, тарифно-квалификационные справочники;
- в) тарифные ставки, должностные оклады
- г) тарифные ставки, должностные оклады, тарифно-квалификационные справочники

8. Производительность труда – это:

- а) уровень электровооруженности труда;
- б) уровень автоматизации производства;
- в) способность труда за единицу рабочего времени создавать определенные потребительские стоимости;
- г) качество выпускаемой продукции.

9. НТП, как основой материально-технических факторов понимаются:

- а) комплексная механизация, автоматизация, компьютеризация промышленности;
- б) систематизация промышленности;
- в) электрификация промышленности
- г) внедрение новых технологий;
- д) химизация промышленности.

10. Дифференциация заработной платы объясняется:

- а) несовершенной конкуренцией;
- б) ценностью и квалификацией труда;
- в) соотношением спроса и предложения на данную профессию;
- г) доходом предприятия

д) экономическим развитием общества.

11. Методами планирования производительности труда являются:

- а) факторный;
- б) за счет снижения трудоемкости;
- в) индексный;
- г) за счет снижения материалоемкости продукции и повышения качеств.

12. Видами труда являются:

- а) свободный, принудительный;
- б) региональный, отраслевой, производственный;
- в) индивидуальный, коллективный, престижный, непрестижный;
- г) умственный, физический, тяжелый, легкий.

13. Основным показателем уровня производительности труда являются:

- а) прибыль;
- б) фондовооруженность труда;
- в) фондоотдачу, фондоемкость;
- г) выработку на одного работающего.

14. Резервы роста производительности труда классифицируются следующим образом:

- а) общегосударственные;
- б) отраслевые, межотраслевые;
- в) непроизводительные;
- г) региональные.

15. Сдельная форма оплаты труда характеризуется:

- а) количеством отработанного времени;
- б) количеством изготовленной продукции;
- в) количеством оказанных услуг;
- г) расценкой за каждую единицу продукции, установленной исходя из тарифной ставки соответствующего разряда работы и нормы выработки.

16. Планирование средств на оплату труда на предприятиях осуществляется:

- а) планированием фонда основной заработной платы рабочих;
- б) планированием фонда дополнительной заработной платы;
- в) планированием средств материальной помощи, доходов по акциям и вкладам в имущество предприятия;
- г) планированием фонда основной заработной платы руководителей, специалистов и рабочих служащих;

д) планированием фонда дополнительной зарплаты руководителей, специалистов и прочих служащих.

17. Под понятием “труд” понимается:

- а) инстинктивная деятельность, а также деятельность не связанная с созиданием;
- б) способность удовлетворять потребности и быть востребованным;
- в) целенаправленная и легитимная деятельность;
- г) производство материальных и духовных благ.

18. Под показателями производительности труда понимают:

- а) нормирование труда;
- б) рост числа работающих;
- в) выработку, трудоемкость;
- г) коэффициент сменности.

19. Внутрипроизводственные резервы роста производительности труда классифицируются следующим образом:

- а) снижение трудоемкости;
- б) интенсивность труда;
- в) улучшение использования рабочего времени;
- г) улучшение структуры кадров.

20. Повременная форма оплаты труда характеризуется:

- а) количеством услуг отработанного времени;
- б) тарифной ставкой;
- в) должностным окладом;
- г) количеством изготовленной продукции или оказанных услуг.

21. При образовании средств на оплату труда структурных подразделений предприятия используются следующие методы:

- а) в зависимости от получаемого дохода;
- б) на основе установленных расчетных цен;
- в) по коэффициенту трудового вклада;
- г) прямым счетом;
- д) за счет роста объема потребляемого сырья.

22. Какие из перечисленных признаков не относятся к содержанию труда?

- а) физический труд, умственный труд;
- б) мотивация труда;
- в) репродуктивный и творческий труд;
- г) наемный труд.

23. Какой показатель является наиболее важным обобщающим показателем экономической эффективности труда? укажите правильный ответ.

- а) прибыль;
- б) фондовооруженность;
- в) рентабельность;
- г) производительность;
- д) материалоемкость.

24. Какой фактор в наибольшей степени обуславливает рост производительности труда? Укажите правильный ответ.

- а) НТП;
- б) качественный состав рабочей силы;
- в) система управления.

25. Что относится к внешним факторам изменения производительности труда? Укажите правильный ответ.

- а) уровень технической вооруженности предприятия;
- б) социально-экономические условия в обществе и регионе;
- в) энерговооруженность.

26. За счет чего в последние десятилетия в промышленно развитых странах достигается экономический рост? Укажите правильный ответ.

- а) за счет участия работников предприятия в разделе прибыли;
- б) за счет того факта, что один человек может работать на нескольких работах;
- в) за счет интенсификации инновационной деятельности.

27. Характер труда отражает:

- а) профессиональную принадлежность труда;
- б) состав и сложность выполняемых работ;
- в) престижность;
- г) напряженность.

28. Показатели производительности труда на предприятии это:

- а) выработка;
- б) трудоемкость;
- в) норма прибыли;
- г) фондовооруженность.

29. Выделяют следующие основные способы измерения производительности труда:

- а) стоимостной;
- б) трудовой;

- в) натуральный;
- г) комбинированный
- д) пофакторный

30. Факторы роста производительности труд это:

- а) материально-технические;
- б) организационно-экономические;
- в) социально-психологические;
- г) административные;
- д) природно-климатические.

31. Основные формы оплаты труда это:

- а) сдельная;
- б) повременная;
- в) денежная;
- г) натуральная.

32.С повышением уровня автоматизации производства наибольшее распространение получают следующие формы оплаты труда:

- а) контрактная;
- б) повременная;
- в) сдельная.

33. В швейном цехе косвенная сдельная система заработной платы устанавливается:

- а) швеям;
- б) наладчикам швейных машин;
- в) уборщиком помещений.

34. Аккордно-сдельная система заработной платы применяется в следующих случаях:

- а) необходимо максимально увеличить объем продукции;
- б) сократить сроки выполнения работ;
- в) обеспечить максимальное качество выполняемой работы.

35. Рекомендуемое соотношение тарифной и подтарифной части заработной платы для экономики РФ:

- а) 65-35%
- б) 90-10%
- в) 50-50%

36. Величина прожиточного минимума в целом по РФ устанавливается:

- а) Советом Федерации;
- б) Государственной Думой;

в) Правительством РФ.

37. Тарифная система включает:

- а) тарифно-квалификационные справочники;
- б) нормы труда;
- в) тарифные сетки;
- г) тарифные коэффициенты;
- д) хроноряды;
- е) тарифные ставки;
- ж) схемы должностных окладов.

38. Наиболее характерное условие применения повременной оплаты труда:

- а) возможность точно планировать и учитывать количество заготовок, обрабатываемых работником;
- б) возможность технического нормирования труда;
- в) строгая регламентация технологического процесса производственным процессом.

39. Производительность труда - это показатель:

- а) тяжести труда;
- б) сложности труда;
- в) эффективности труда;
- г) зарплатоемкости труда.

40. Что понимают под эффективностью труда? Укажите неправильный ответ.

- а) прибыль.
- б) производительность труда.
- в) прирост национального дохода.
- г) фондоотдача.
- д) фондоемкость.

41. Что является главным показателем улучшения уровня жизни? Укажите правильный ответ.

- а) увеличение продолжительности жизни, увеличение доходов населения;
- б) увеличение доходов населения, снижение рождаемости;
- в) увеличение рождаемости, увеличение продолжительности жизни.

42. Что такое уровень жизни? Укажите правильный ответ

- а) Уровень жизни - это комплексная социально-экономическая категория, которая отражает уровень развития физических, духовных и социальных потребностей, степень их удовлетворения и условия в обществе для развития и удовлетворения этих потребностей;

- б) Уровень жизни отражает уровень развития физических, духовных и социальных потребностей и условия в обществе для развития и удовлетворения этих потребностей;
- в) Уровень жизни - это экономическая категория, которая характеризует степень удовлетворения социальных потребностей людей.

43. Чем являются социально-трудовые отношения в системе социального партнерства?

Укажите правильный ответ.

- а) объектом;
- б) субъектом;
- в) принципом;

44. Какие две подсистемы выделяют в социальной организации? Укажите правильный ответ.

- а) коллективная и индивидуальная;
- б) формальная и неформальная;
- в) групповая межгрупповая.

45. Какое решение является предпочтительным способом для выхода из конфликта?

Укажите правильный ответ.

- а) механическое уничтожение конфликта;
- б) отвлечение от конфликта;
- в) взаимное примирение конфликтующих сторон;
- г) рассмотрение конфликтов на собраниях трудовых коллективов.

46. Дайте характеристику понятия “мотивация труда”:

- а) шаг от принудительного труда к свободному;
- б) побуждение к активной деятельности, основанное на удовлетворении важных для человека потребностей;
- в) внутренние факторы, тесно связанные с ценностями и ценностными установками.

47. Определите смысл понятия «трудовая организация»:

- а) ячейка общества, в которой сочетаются общественные, групповые и индивидуальные интересы;
- б) организационная общность людей, объединенных конкретным видом общественно полезной деятельности;
- в) объединение работников, осуществляющих совместную трудовую деятельность на предприятии, организации независимо от формы собственности.

8 Образовательные технологии

Шифр раздела, темы дисциплины	Наименование раздела, темы дисциплины	Активные и интерактивные методы и формы обучения	Трудоемкость, часы (кол-во часов по разделу (теме) отводимое на занятия в интерактивной форме)
T1	Методологические основы экономики и социологии труда	Опережающая самостоятельная работа	0,5
T2	Трудовые ресурсы и трудовой потенциал общества, организации, человека	Проблемная лекция	0,5
T3	Социальные основы трудовой деятельности	Поисковый метод	0,5
T4	Социально трудовые отношения и их регулирование	Проблемная лекция ,Метод Case-study	0,5
T5	Уровень жизни населения и его показатели	Обучение на основе опыта, семинар-диспут, лекция провокация	0,5
T6	Организация оплаты труда	Метод проектов, Метод Case-study	0,5
T7	Анализ и планирование трудовых показателей	Поисковый метод	0,5
T8	Эффективность и производительность труда	Метод проектов, Метод Case-study	0,5
Итого:			4
Интерактивных занятий от объема аудиторных занятий %			30%

9 Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины:

9.1 Основная литература:

1. [Тощенко, Ж.Т. Социология труда : учебник / Ж.Т. Тощенко. - Москва : Юнити-Дана, 2015. - 424 с. - \(Magister\). - Библиогр. в кн. - ISBN 978-5-238-01435-7 ; То же \[Электронный ресурс\]. - URL:<http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=436864> \(22.07.2020\).](#)

2. [Шапиро, С.А. Основы экономики и социологии труда : учебное пособие / С.А. Шапиро, П.И. Ананченкова. - Москва ; Берлин : Директ-Медиа, 2017. - 271 с. : ил., табл. - Библиогр. в кн. - ISBN 978-5-4475-9324-7 ; То же \[Электронный ресурс\]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=469688> \(22.07.2020\).](#)

3. Яковенко Е.Г. Экономика труда [Электронный ресурс] : учебное пособие для вузов / Е.Г. Яковенко, Н.Е. Христюлова, В.Д. Мостова. — Электрон. текстовые данные. — М. : ЮНИТИ-ДАНА, 2017. — 319 с. — 5-238-00644-6. — Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/71074.html>

9.2 Дополнительная литература:

Нормативно-правовая литература:

1. Конституция РФ
2. Трудовой кодекс Российской Федерации
3. Федеральный закон «О минимальном размере оплаты труда в РФ».
4. Федеральный закон « О прожиточном минимуме в РФ»
5. Федеральный закон «О потребительской корзине в целом по РФ»
6. ФЗ «Об упорядочении оплаты труда работников организаций бюджетной сферы».
7. Устав МОТ и Регламент Международной конференции труда

Учебно- методическая литература:

1. Адамчук В.В., Кокин Ю.П., Яковлев Р.А. Экономика труда. – М.: Финстатинформ, 2008. – 431 с.
2. Адамчук В.В., Ромашов О.В., Сорокина М.Е. Экономика и социология труда. – М.: ЮНИТИ, 2008. – 344 с.
3. Анализ и моделирование трудовых показателей. / Под ред. проф. А.И. Рофе. – М.: МИК, 2006. – 253 с.
4. Ахиллов Г.А. Социальные аспекты экономической реформы в России. – М.: ТЕИС, 2007. – 218 с.
5. Волгин Н.А. Японский опыт решения экономических и социально-трудовых проблем. – М.: Экономика, 2006. – 345 с.
6. Доходы и заработная плата: проблемы формирования, распределения, регулирования / Под ред. Н.А. Волгина. – М.: РАГС, 2007. – 341 с.
7. Костин Л.А. Российский рынок труда: вопросы теории, истории, практики. – М., 2008. – 356 с.
8. Жуков А.Л. Регулирование и организация оплаты труда. – М.: МИК, 2007. – 336 с.
9. Левашов В.И. Социальная политика доходов и заработной платы. – М.: Центр экономики и маркетинга, 2007. – 218 с.
10. Одегов Ю.Г., Руденко Г.Г., Митрофанов Н.Г. Рынок труда и социальное партнерство. – М.: Хронограф, 2008 – 210 с.
11. Организация и нормирование труда. / Под ред. В.В. Адамчука. – М.: Финстатинформ, 2007. – 215 с.
12. Ракоти В.Д. Заработная плата и предпринимательский доход. – М.: Финансы и статистика, 2007. – 185 с.
13. Рожкова В.В. Управление производительностью труда. – М.: Институт труда, 2006. – 201 с.
14. Рофе А.И. Стрейко В.Т., Збышко Б.Г. Экономика труда. – М.: МИК, 2005. – 248 с.
15. Территориальные проблемы социальной политики. – М.: Гос.ун-т – Высшая школа экономики, 2007. – 225 с.
16. Экономика труда и социально-трудовые отношения. / Под ред. Г.Г. Меликьяна, Р.П. Колосовой. – М.: Изд-во МГУ, 2006. – 764 с.
17. Экономика труда. Социально-трудовые отношения./ Под ред.Н.А. Волгина, Ю.Г. Одегова. – М.: ЭКЗАМЕН, 2006. – 736 с.

9.3 Интернет-ресурсы:

1. rosmintrud.ru – Министерство труда и социального развития РФ
2. <http://www.rostrud.ru/> - Федеральная служба по труду и занятости (Роструд)
3. <http://www.economy.gov.ru/> Министерство экономического развития РФ;
4. <http://www.gks.ru/> - Федеральная служба государственной статистики (Росстат);
5. <http://www.chelt.ru/> - сайт журнала «Человек и труд».

10. Материально - техническое обеспечение дисциплины:

1. Применение мультимедийной технологии