


ДОНЕЦКАЯ НАРОДНАЯ РЕСПУБЛИКА  
МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ  
ГОСУДАРСТВЕННОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ  
ВЫСШЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ  
«ДОНЕЦКАЯ АКАДЕМИЯ УПРАВЛЕНИЯ И ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ  
ПРИ ГЛАВЕ ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКИ»

ФАКУЛЬТЕТ СТРАТЕГИЧЕСКОГО УПРАВЛЕНИЯ И МЕЖДУНАРОДНОГО БИЗНЕСА  
КАФЕДРА МЕНЕДЖМЕНТА НЕПРОИЗВОДСТВЕННОЙ СФЕРЫ

УТВЕРЖДАЮ  
Проректор по учебной работе  
 Л.Н.Костина  
«20» . 06 . 2017 г.

**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ**

**«Управление трудовой деятельностью на малом предприятии»**

Направление подготовки 38.03.02 «Менеджмент»

Профиль «Управление малым бизнесом»

Рабочая программа учебной дисциплины «Управление трудовой деятельностью на малом предприятии» для студентов 2 курса образовательного уровня «бакалавр» направления подготовки 38.03.02 «Менеджмент» (профиль «Управление малым бизнесом»), очной и заочной форм обучения

Автор(ы),

разработчик(и): преподаватель Т.Н.Бегункова

должность, ученая степень, ученое звание, инициалы и фамилия

Программа рассмотрена на  
заседании ПМК кафедры

«Менеджмент непроизводственной сферы»

Протокол заседания ПМК от

08.06.2017

№

10

дата

Председатель ПМК

  
(подпись)

Я.В. Ободец

(инициалы, фамилия)

Программа рассмотрена  
на заседании кафедры

«Менеджмент непроизводственной сферы»

Протокол заседания кафедры от

09.06.2017

№

15

дата

Заведующий кафедрой

  
(подпись)

В.В. Дорофиенко

(инициалы, фамилия)

**1. Цель освоения дисциплины и планируемые результаты обучения по дисциплине (соотнесенные с планируемыми результатами освоения образовательной программы)**

Цель дисциплины: научить будущих специалистов основам управления трудовой деятельностью в организациях.

Задача дисциплины:

-исследования эффективности использования труда на предприятии сферы услуг;

-выявление новых подходов к оценке эффективности компонентов деятельности человека и его мотивации.

Код компетенции по ГОС	Наименование компетенций	Результат освоения (знать, уметь, владеть)
ОК-3	Способность использовать основы экономических знаний в различных сферах деятельности	<p><b>знать:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- сущность процессов, происходящих в социально-трудовой сфере нашей страны: изменения в занятости, формирование и развитие системы новых социально-трудовых отношений;</li> </ul> <p><b>уметь;</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- оценивать уровень эффективности, рентабельности труда;</li> </ul> <p><b>владеть:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- экономическими категориями такими, как: рынок труда, трудовые ресурсы, занятость и безработица, производительность труда, нормирования, организация и оплата труда;</li> </ul>
ОК-10	Способность анализировать социально-значимые проблемы и процессы, социальные отношения, структуру социальных организаций, прогнозировать возможное их развитие в будущем, а также балансировать рабочие места	<p><b>знать:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- становления и функционирования рынка труда;</li> </ul> <p><b>уметь:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- на практическом уровне управлять работой на макро- и микроуровне. Это будет способствовать повышению адаптации студентов к рынку труда, поможет им эффективно включаться в систему новых социально-трудовых отношений;</li> </ul>
ОПК-6	Владение методами принятия решений в управлении операционной (производственной) деятельностью организаций	<p><b>знать:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- содержание и элементы организации труда,</li> <li>- методы оценки ее эффективности и оплаты;</li> </ul> <p><b>уметь:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- определять критерии оптимальности организации и норм</li> </ul>

ПК-1	Владение навыками использования основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, а также для организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды, умений проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры	<p>труда;</p> <p><b>знать:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- современные подходы к управлению человеческими ресурсами;</li> </ul> <p><b>уметь:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- прогнозировать состояние рынка труда;</li> <li>- разрабатывать схемы и условия мотивации эффективности работы сотрудников и подразделений сферы услуг;</li> <li>- выявлять и использовать резервы повышения эффективности труда за счет совершенствования структуры, форм и систем оплаты труда.</li> </ul> <p><b>владеть:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- формами и методами организации и нормирования труда;</li> <li>- формами и системами организации оплаты труда.</li> </ul>
------	--	---

## 2. Место дисциплины в структуре основной образовательной программы

Дисциплина «Управление трудовой деятельностью на малом предприятии» является дисциплиной профессионального цикла базовой части.

### 2.1. Требования к предварительной подготовке обучающегося

Изучение дисциплины «Управление трудовой деятельностью на малом предприятии» базируется на знаниях по дисциплинам: «Экономика», «Основы менеджмента», «Теория организаций».

### 2.2. Дисциплины и/или практики, для которых освоение данной дисциплины необходимо как предшествующее:

Базовые знания, умения и навыки, полученные при изучении дисциплины «Управление трудовой деятельностью на малом предприятии», призваны способствовать освоению компетенций, формируемых такими учебными дисциплинами как «Управление персоналом», «Менеджмент организаций», «Менеджмент непродуцированной сферы» и др.

**3. Объем дисциплины в кредитах (зачетных единицах) с указанием количества академических часов, выделенных на аудиторную (по видам учебных занятий) и самостоятельную работу студента**

	Кредиты ECTS (зачетные единицы)	Всего часов		Форма обучения (вносятся данные по реализуемым формам)	
		0	3	Очная	Заочная
				Семестр № 4	Семестр № 4
<b>Общая трудоемкость</b>	<b>3,5</b>	<b>126</b>	<b>126</b>	<b>Количество часов на вид работы:</b>	
<b>Виды учебной работы, из них:</b>					
<b>Аудиторные занятия (всего)</b>				<b>54</b>	<b>6</b>
В том числе:					
Лекции				<b>18</b>	<b>4</b>
Семинарские занятия				<b>36</b>	<b>2</b>
<b>Самостоятельная работа (всего)</b>				<b>72</b>	<b>120</b>
<b>Промежуточная аттестация</b>					
В том числе:					
зачет				<b>Диф.зачет</b>	<b>Диф.зачет</b>

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

**4.1. Разделы (темы) дисциплины с указанием отведенного на них количества академических часов и видов учебных занятий**

Наименование раздела, темы дисциплины	Виды учебной работы (бюджет времени) (вносятся данные по реализуемым формам)									
	Очная форма обучения					Заочная форма обучения				
	Лекции	Практические занятия	Семинарские занятия	Самостоятельная работа	Всего	Лекции	Практические занятия	Семинарские занятия	Самостоятельная работа	Всего
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
<b>Раздел 1. ТРУД КАК ОСНОВА РАЗВИТИЯ ОБЩЕСТВА И ФАКТОР ПРОИЗВОДСТВА</b>										
Тема 1.1. Предмет, задачи и методы управления трудовой деятельностью	2		4	8	14				14	14
Тема 1.2. Трудовые ресурсы и трудовой потенциал общества	2		4	8	14	2			12	14
Тема 1.3. Работа как сфера жизнедеятельности и	2		4	8	14			2	14	16

Наименование раздела, темы дисциплины	Виды учебной работы (бюджет времени) (вносятся данные по реализуемым формам)									
	Очная форма обучения					Заочная форма обучения				
	Лекции	Практические занятия	Семинарские занятия	Самостоятельная работа	Всего	Лекции	Практические занятия	Семинарские занятия	Самостоятельная работа	Всего
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
основной фактор производства										
<b>Итого по разделу:</b>	6		12	24	42	2		2	40	44
<b>Раздел 2. СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ НА РЫНКЕ ТРУДА</b>										
Тема 2.1. Система социально-трудовых отношений. Отношения занятости	2		4	8	14	2			12	14
Тема 2.2. Социальное партнерство	2		4	8	14				14	14
Тема 2.3. Рынок труда и его регулирование	2		4	8	14				14	14
<b>Итого по разделу:</b>	6		12	24	42	2			40	42
<b>Раздел 3. СУЩНОСТЬ И ПРИНЦИПЫ ПЛАНИРОВАНИЯ И ОРГАНИЗАЦИИ ТРУДА В УСЛОВИЯХ РЫНОЧНЫХ ОТНОШЕНИЙ. РАЦИОНАЛИЗАЦИЯ ТРУДОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ</b>										
Тема 3.1. Планирование и организация труда	2		4	8	14				14	14
Тема 3.2. Эффективность труда и мотивация деятельности человека	2		4	8	14				14	14
Тема 3.3. Политика доходов и оплата труда	2		4	8	14				12	12
<b>Итого по разделу:</b>	6		12	24	42				40	40
<b>Всего за семестр:</b>	<b>18</b>		<b>36</b>	<b>72</b>	<b>126</b>	<b>4</b>		<b>2</b>	<b>120</b>	<b>126</b>

#### 4.2. Содержание разделов дисциплины:

Наименование раздела, темы дисциплины	Содержание разделов дисциплины	Содержание семинарских занятий		
			Кол-во часов	
			0	3
1	2	3	4	5
<b>Раздел 1. ТРУД КАК ОСНОВА РАЗВИТИЯ ОБЩЕСТВА И ФАКТОР ПРОИЗВОДСТВА</b>				
Тема 1.1. Предмет, задачи	1.1.1. Трудовая деятельность как важнейший вид социальной	Семинарское занятие 1:	4	

Наименование раздела, темы дисциплины	Содержание разделов дисциплины	Содержание семинарских занятий		
			Кол-во часов	
			0	3
1	2	3	4	5
и методы управления трудовой деятельностью	деятельности 1.1.2. Структура трудовой деятельности 1.1.3. Отношение к труду	Предмет, задачи и методы управления трудовой деятельностью. Структура трудовой деятельности. Отношение к труду		
<b>Тема 1.2.</b> Трудовые ресурсы и трудовой потенциал общества	1.2.1. Население и его характеристика 1.2.2. Трудовые ресурсы и управление ими 1.2.3. Трудовой потенциал: понятие, структура и показатели	<b>Семинарское занятие 2:</b>	4	
		Трудовые ресурсы и трудовой потенциал общества. Население и его характеристика. Понятие, структура и показатели трудового потенциала.		
<b>Тема 1.3.</b> Работа как сфера жизнедеятельности и основной фактор производства	1.3.1. Сущность и характер труда, его социальные аспекты 1.3.2. Производственный фактор труда. 1.3.3. Сущность удовлетворенности трудом и ее структура	<b>Семинарское занятие 3:</b>	4	2
		Работа как сфера жизнедеятельности и основной фактор производства		
<b>Раздел 2. СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ НА РЫНКЕ ТРУДА</b>				
<b>Тема 2.1.</b> Система социально-трудовых отношений. Отношения занятости	2.1.1. Общая характеристика социально-трудовых отношений 2.1.2. Формы и виды занятости 2.1.3. Формы безработицы Регулирование занятости и государственная политика в этой сфере	<b>Семинарское занятие 4:</b>	4	2
		Система социально-трудовых отношений. Отношения занятости. Формы безработицы Регулирование занятости и государственная политика в этой сфере.		
<b>Тема 2.2.</b> Социальное партнерство	2.2.1. Социальное партнерство: сущность, объективные предпосылки возникновения, факторы развития 2.2.2. Коллективные договоры и соглашения как формы согласования интересов социальных партнеров 2.2.3. Производственная демократия как составляющая социального партнерства	<b>Семинарское занятие 5:</b>	4	
		Социальное партнерство: сущность, объективные предпосылки возникновения, факторы развития. Коллективные договоры и соглашения. Производственная демократия.		
<b>Тема 2.3.</b> Рынок труда и его регулирование	2.3.1. Основные характеристики рынка труда. Сегменты рынка труда	<b>Семинарское занятие 6:</b>	4	
		Основные		

Наименование раздела, темы дисциплины	Содержание разделов дисциплины	Содержание семинарских занятий		
			Кол-во часов	
			0	3
1	2	3	4	5
	2.3.2. Сущность, содержание и структура рынка труда. 2.3.3. Спрос на рабочую силу и ее предложение. 2.3.4. Регулирование рынка труда.	характеристики рынка труда. Сущность, содержание и структура рынка труда. Сегменты рынка труда. Спрос на рабочую силу и ее предложение. Регулирование рынка труда.		
<b>Раздел 3. СУЩНОСТЬ И ПРИНЦИПЫ ПЛАНИРОВАНИЯ И ОРГАНИЗАЦИИ ТРУДА В УСЛОВИЯХ РЫНОЧНЫХ ОТНОШЕНИЙ. РАЦИОНАЛИЗАЦИЯ ТРУДОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ</b>				
<b>Тема 3.1.</b> Планирование и организация труда	3.1.1. Организация труда на предприятии. Распределение и кооперация труда. 3.1.2. Структура организационной деятельности менеджера 3.1.3. Организация рабочего места и условия труда. 3.1.4. Нормирование труда.	<b>Семинарское занятие 7:</b>	4	
		Планирование и организация труда. Распределение и кооперация труда. Структура организационной деятельности менеджера. Организация рабочего места и условия труда. Нормирование труда.		
<b>Тема 3.2.</b> Эффективность труда и мотивация деятельности человека	3.2.1. Трудовой потенциал в системе экономических ресурсов 3.2.2. Компоненты деятельности человека 3.2.3. Показатели эффективности: производительность и рентабельность труда 3.2.4. Мотивы деятельности человека и основные формы мотивации труда в науке	<b>Семинарское занятие 8:</b>	4	
		Эффективность труда и мотивация деятельности человека. Показатели эффективности: производительность и рентабельность труда. Мотивы деятельности человека и основные формы мотивации труда.		
<b>Тема 3.3.</b> Политика доходов и оплата труда	3.3.1. Принципы формирования доходов в рыночной экономике. Рыночная конъюнктура как регулятор заработной платы 3.3.2. Анализ и распределение доходов 3.3.3. Структура доходов сотрудника предприятия 3.3.4. Формы и системы заработной платы	<b>Семинарское занятие 9:</b>	4	
		Политика доходов и оплата труда. Анализ и распределение доходов. Структура доходов сотрудника предприятия. Формы и системы заработной платы		



## **5. Перечень учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины**

### **5.1. Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине**

1. Управление трудовой деятельностью на малом предприятии: конспект лекций для студентов 2 курса направления подготовки 38.03.02 «Менеджмент» (профиль: «Управление малым бизнесом»), образовательного уровня «бакалавр» всех форм обучения / сост. Т.Н. Бегункова – Донецк: ГОУ ВПО ДонАУиГС, 2017. – 197 с. (в электронном варианте, режим доступа <https://drive.google.com/drive/folders/0B66PkWjwU5AKeWIVRmJKYTVTVDg>)

2. Управление трудовой деятельностью на малом предприятии: методические рекомендации для проведения семинарских занятий для студентов второго курса образовательного уровня «бакалавр» направления подготовки 38.03.02 «Менеджмент» (профиль: «Управление малым бизнесом») очной / заочной форм обучения / сост.: Т.Н. Бегункова. – Донецк: ДонАУиГС, 2017. – 66 с.

3. Управление трудовой деятельностью на малом предприятии: методические рекомендации по организации самостоятельной работы для студентов 2 курса образовательного уровня «бакалавр» направления подготовки 38.03.02 «Менеджмент» (профиль: «Управление малым бизнесом») очной / заочной форм обучения / сост. Т.Н. Бегункова. – Донецк: ДонАУиГС, 2017. – 77 с.

#### **Перечень вопросов для самоподготовки**

1. Активные и пассивные меры воздействия на рынок рабочей силы
2. Структурная и динамическая характеристика группы
3. Качественная характеристика населения
4. Развитие трудового коллектива и формирования рабочих групп
5. Дисциплина труда
6. Определяющие нормы обслуживания
7. Сегментирование рынка труда
8. Механизм формирования мотива
9. Типичная программа занятости и ее разделы
10. В чем суть активной политики на рынке труда
11. Общая характеристика процесса оценки персонала
12. Уровни рационализации управленческой деятельности
13. Охрана и безопасность труда
14. Основные направления рационализации управленческой деятельности

### **5.2. Перечень основной учебной литературы**

1. Экономика труда и социально-трудовые отношения: учебник / [А.М. Колот, А.А. Гришнова, А.А. Герасименко и др.]; за наук. ред. д-ра экон. наук, проф. А.М. Колотая. - М.: Финансы, 2009. - 711 с.

2. Хацкевич А.В., Михайлова Е.П., Корецкий М.Х., Михайлова Г.А. Экономика и труда и социально-трудовые отношения: Учебное пособие / Под ред. .. проф. Е.П. Михайлова. - Киев: Центр учебной литературы, 2005. - 240 с.

3. Богоявленская Ю.В., Ходаковский Е.И. Экономика и менеджмент труда: Учебное пособие. - Киев. - Кондор, 2009. - 332 с.

4. Дарченко Н.Д., Рыжиков В.С., Еськов А.Л., Микрюков А.Н. Экономика труда и социально-трудовые отношения. Сборник задач и упражнений: Учебное пособие. - М.: Центр учебной литературы, 2007 - 252 с.

### 5.3. Перечень дополнительной литературы

1. Гончаров В.Н., Радомский С.И., Радомская М.С., Кирнос А.И. Теоретические и практические основы организации заработной платы. - Донецк: ООО «Лебедь», 2005. - 246 с.
2. Радомский С. И., Гончаров В.Н., Додонов О.В. и др. Организация и оплата труда на предприятии в период перехода к рыночной экономике / Под общей редакцией проф., д. э. н. Гончарова В. Н. - Луганск: ВУГУ, 2004. - 250 с.
3. Кирнос А.И. Теоретико-методологические аспекты механизмов государственного регулирования заработной платы как одного из главных факторов социально-трудовых отношений / Монография. - Донецк: «ВИК», 2007. - 379 с.

### 6. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»,

#### необходимых для освоения дисциплины

1. <http://www.elibrary.ru> – Научная электронная библиотека
2. <http://www.IQLib.ru> – Электронно-библиотечная система
3. <http://www.wdl.org/ru> – Мировая цифровая библиотека
4. <http://www.management.com.ua/strategy/str037.html> – Интернет-портал для управленцев
5. <http://www.catback.ru/articles/theory/strman/analiz.htm> – Справочник для экономистов

### 7. Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине, включая перечень программного обеспечения и информационных справочных систем

Целесообразность использования информационных технологий в учебном образовательном процессе определяется и тем, что с их помощью наиболее эффективно реализуются такие дидактические принципы, как научность, доступность, наглядность, сознательность и активность обучаемых, индивидуальный подход к обучению. При использовании новых информационных технологий успешно сочетаются различные методы, формы и средства обучения.

Наибольший эффект от использования новых информационных технологий в образовательном процессе достигается при использовании информационных и демонстрационных программ, моделирующих программ, обеспечивающих интерактивный режим работы обучаемого с компьютером, экспертных систем для диагностики уровня обученности, доступа к информационным ресурсам сети Интернет.

Методической концепцией преподавания дисциплины предусмотрено использование следующих электронных средств обучения и контроля знаний:

- программное обеспечение Microsoft WORD – для проведения практических занятий, подготовки студентами докладов по представленной тематике, оформления самостоятельных работ;
- программное обеспечение Microsoft PowerPoint – для подготовки слайд-лекций;
- электронная почта – для организации взаимодействия с обучающимися посредством электронной почты.

Информационные справочные системы не используются.

### 8. Фонд оценочных средств для контроля уровня сформированности компетенций

#### 8.1. Виды промежуточной аттестации

Текущий контроль успеваемости позволяет оценить уровень сформированности элементов компетенций (знаний и умений), компетенций с последующим объединением

оценок и проводится в форме устного опроса (фронтальный, индивидуальный, комплексный), письменной проверки (ответы на вопросы, тестовые задания), включая задания для самостоятельной работы.

Промежуточная аттестация по итогам освоения дисциплины в форме диф.зачета, позволяет оценить уровень сформированности компетенций и может осуществляться по результатам текущего контроля и итоговой контрольной работы, тестовых заданий и т.п.

Промежуточная аттестация в форме диф.зачета позволяет оценить уровень сформированности компетенций в целом по дисциплине и может осуществляться в устной форме.

Оценка полученных в ходе изучения знаний происходит с помощью опроса теоретического материала.

## 8.2. Показатели и критерии оценки результатов освоения дисциплины

Средним баллом за дисциплину является средний балл за текущую учебную деятельность.

Механизм конвертации результатов изучения студентом дисциплины в оценки по государственной шкале и шкале ECTS представлен в таблице.

Средний балл по дисциплине (текущая успеваемость)	Отношение полученного студентом среднего балла по дисциплине к максимально возможной величине этого показателя	Оценка по государственной шкале	Оценка по шкале ECTS	Определение
4,5 – 5,0	90% – 100%	5	A	отлично – отличное выполнение с незначительным количеством неточностей (до 10%)
4,0 – 4,49	80% – 89%	4	B	хорошо – в целом правильно выполненная работа с незначительным количеством ошибок (до 20%)
3,75 – 3,99	75% – 79%	4	C	хорошо – в целом правильно выполненная работа с незначительным количеством ошибок (до 25%)
3,25 – 3,74	65% – 74%	3	D	удовлетворительно – неплохо, но со значительным количеством недостатков (до 35%)
3,0 – 3,24	60% – 64%	3	E	достаточно – выполнение

				удовлетворяет минимальные критерии, но со значительным количеством недостатков (до 40%)
до 3,0	35% – 59%	2	FX	неудовлетворительно с возможностью повторной сдачи (ошибок свыше 40%)
	0 – 34%	2	F	неудовлетворительно – надо поработать над тем, как получить положительную оценку (ошибок свыше 65%)

### 8.3. Критерии оценки работы студента

При усвоении каждой темы за текущую учебную деятельность студента выставляются оценки по 5-балльной (государственной) шкале. Оценка за каждое задание в процессе текущей учебной деятельности определяется на основе процентного отношения операций, правильно выполненных студентом во время выполнения задания:

- 90-100% – «5»,
- 75-89% – «4»,
- 60-74% – «3»,
- менее 60% – «2».

Если на занятии студент выполняет несколько заданий, оценка за каждое задание выставляется отдельно.

#### 8.3.1. Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или опыта деятельности, характеризующие этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы)

**Тестовые задания (примерный вариант).** В каждом из предложенных тестов нужно найти один верный ответ.

1. Процесс преобразования ресурсов природы в материальные, интеллектуальные и духовные блага, осуществляемый человеком - это:

- A. творчество
- B. работа
- C. нормирование труда
- D. производительность

2. Какая теория позволяет оценить целесообразность затрат на обучение в зависимости от предполагаемого прироста доходов и длительности использования полученных знаний:

- A. теория производительности
- B. затратная теория
- C. теория человеческого капитала
- D. неоклассическая теория

А. Целью дисциплины «Управление трудовой деятельностью на малом предприятии» является:

- А. развитие и использование трудового и творческого потенциала работников;
- В. формировании системы теоретических и практических знаний по вопросам регулирования социально-трудовых отношений, оплаты труда;
- С. повышение эффективности и доходности труда, уровня его оплаты;
- Д. заключения коллективного договора.

4. Конечным результатом деятельности которой является интеллектуальный товар, реализованный на основе действующих положений авторских прав и других правовых норм интеллектуальной собственности в области науки, литературы, искусства?

- А. трудовой деятельности
- В. коллективной деятельности
- С. научной деятельности
- Д. творческой деятельности

5. Параметры продуктивной среды(шум, температура, вибрация и прочее) труда, что выполняется – это:

- А. условия труда;
- В. показатели нормирования труда;
- С. средства труда;
- Д. предметы труда.

6. Какие основные факторы являются объективной основой для определения заработной платы?

- А. сложность труда и его условия;
- В. условия и содержание труда;
- С. производительность труда и ее условия;
- Д. мотивы и условия труда.

7. Установление объективно необходимых затрат и результатов труда по элементам производственного процесса – это:

- А. человеческий капитал
- В. условия труда
- С. нормирование труда
- Д. производительность труда

8. В условиях рыночных отношений конечным результатом творческой деятельности являются:

- А. рационализаторские предложения
- В. научные открытия
- С. изобретения
- Д. все ответы верны.

9. Совокупность качеств человека, влияющих на результаты ее деятельности и определяющих доходы – это:

- А. человеческий капитал
- В. условия труда
- С. нормирование труда
- Д. производительность труда

10. Мотивация трудовой деятельности – это:

А. вид управленческой деятельности, направленный на определение и покрытие потребности в персонале;

В. совокупность внутренних и внешних сил, побуждающих человека к трудовой деятельности и придающих этой деятельности направленность, ориентированную на достижение определенных целей;

С. установление идентичности характеристик работника и требований организации

Д. определение количества необходимого персонала определенной квалификации в соответствии со стратегией деятельности фирмы.

11. Как определяется простой режим воспроизводства?

А. рождаемость < смертности

В. рождаемость > смертности

С. рождаемость = смертности

Д. рождаемость  $\leq$  смертности

12. Потребности общества в ресурсах труда рассматриваются в трех направлениях. Что является лишним?

А. личностный

В. воспроизведение

С. производственный

Д. перепроизводство

13. Лиц, которые проходят военную службу, относят к:

А. занятого населения

В. безработных

С. экономически неактивного населения

Д. пассивного населения

14. Отношение абсолютной величины численности трудовых ресурсов в конце периода к их величине в начале периода:

А. уровень безработицы

В. уровень занятости

С. темп роста

Д. темп прироста

15. Предельная величина возможного участия работников в производстве с учетом их психофизиологических особенностей, уровня профессиональных знаний, накопленного опыта - это:

А. рабочая сила

В. человеческий капитал

С. трудовой потенциал личности

Д. трудовой потенциал предприятия

16. Лица, не имеющие необходимости работать относятся к:

А. экономически активного населения

В. экономически неактивного населения

С. трудовых ресурсов

Д. не имеет верного ответа

17. Трудовой потенциал рабочих включает:

А. психофизиологический, квалифицированный и личностный потенциал;

В. социальный, физиологический и экономический потенциал;

- C. материальный, социальный и физиологический потенциал;
- D. психофизиологический, социальный потенциал.

18. К занятому населению относят лиц, которые:

- A. занимающихся предпринимательской деятельностью;
- B. занятые в подсобных промыслах;
- C. проходят военную службу;
- D. ухаживают за больными и старыми родственниками.

19. Продуктивная занятость – это:

- A. занятость в промышленном производстве;
- B. занятость на производстве, военной службе, дневном обучении, а также уход за больным родственником;
- C. наличие оплачиваемой работы;
- D. использование рабочей силы без потерь.

20. Трудовой потенциал личности - это:

- A. совокупность качеств, которые в процессе работы могут стать источниками дохода для человека, семьи, предприятия и общества;
- B. умение и желание трудиться, инициативность в труде и хозяйственная предприимчивость, творческая активность и др.;
- C. способность человека к труду, то есть совокупность его физических и интеллектуальных данных, которые могут быть использованы в производстве материальных благ и в сфере услуг;
- D. уровень гражданского сознания и социальной зрелости, степень усвоения работником норм отношения к труду, ценностные ориентации, интересы, потребности в сфере труда.

**Критерии оценки:** все тестовые задания равноценны и в результате правильных ответов на каждый из них можно получить по 1 баллу. Итоговая оценка зависит от количества правильных ответов в процентном соотношении:

- «5» (отлично) - 90-100% правильных ответов;
- «4» (хорошо) - 80-89% правильных ответов;
- «3» (удовлетворительно) - 70-79% правильных ответов;
- «2» (неудовлетворительно) - 69% и менее правильных ответов.

#### **Вопросы к зачету.**

1. Трудовая деятельность как важнейший вид социальной деятельности.
2. Структура трудовой деятельности.
3. Отношение к труду.
4. Какова сущность процесса труда?
5. Что такое трудовой потенциал и равные связи и отношений характерны для него?
6. Структурная и динамическая характеристика группы.
7. Государственные органы занимаются управлением трудом в обществе?
8. В чем отличие понятий «рабочая сила», «человеческий капитал» и «трудовой потенциал»?
9. Назовите компоненты «трудового потенциала».
10. Что такое население и чем оно характеризуется?
11. Воспроизводство населения под влиянием естественного, миграционного и социального движения.

12. Какими факторами характеризуются количественные и качественные складывания населения?
13. Характеристика экономически активного населения.
14. Экономически неактивное население.
15. Качественная характеристика населения.
16. Какую часть населения рассматривает экономика труда?
17. Характеристика компонентов трудового потенциала.
18. Развитие трудового коллектива и формирования рабочих групп.
19. Роль научно-технического прогресса и революции в совместном производстве.
20. Формальные и неформальные группы.
21. Комплексная оценка персонала.
22. Общая характеристика процесса оценки персонала.
23. В чем суть социально-трудовых отношений?
24. Охарактеризуйте основные типы социально-трудовых отношений.
25. Сущность и основные характеристики рынка труда.
26. Дайте определение занятости.
27. Охарактеризуйте формы занятости.
28. Раскройте понятие "безработица".
29. Чем определяется уровень безработицы?
30. В чем суть активной политики на рынке труда?
31. Как формируется спрос на труд на рынке труда?
32. Активные и пассивные меры воздействия на рынок рабочей силы.
33. Разделение экономически активного населения по классификации МОТ.
34. Гибкие формы занятости и их характеристики.
35. Классификация безработицы по типам и их характеристики.
36. Направления государственной политики занятости.
37. Типичная программа занятости в регионах и ее характеристика.
38. Типичная программа занятости и ее разделы.
39. Государственная служба занятости и ее задачи.
40. Негосударственные структуры занятости.
41. Функции рынка труда.
42. Модели рынка труда.
43. Особенности моделей рынка труда: японский, американский, шведский.
44. Открытый и скрытый рынки труда, их сущность.
45. Сегментирование рынка труда.
46. В чем заключается государственное регулирование рынка труда?
47. Сравните понятия «производительный труд», «эффективная работа», «рентабельная работа».
48. Направления повышения производительности труда.
49. В чем суть теории человеческого капитала?
50. Механизм формирования мотива.
51. В чем различие между внутренней и внешней мотивацией?
52. Покажите различия понятий «мотивация» и «стимулирование».
53. В чем состоит принципиальная схема мотивации эффективной работы в иерархических структурах управления?
54. Определяющие нормы обслуживания?
55. Разделение трудовых процессов по степени участия человека в воздействии на предмет труда.
56. Основные нормативные документы, регламентирующие условия труда.
57. Интенсивность труда, факторы, на нее влияют и методы его оценки.
58. Уровни рационализации управленческой деятельности.
59. Подходы к анализу и рационализации процессов управленческой деятельности.



60. Раскройте сущность понятий «трудовая действие», «трудовой прием», «трудовое движение».
61. Условия труда и факторы их формирования.
62. Охрана и безопасность труда.
63. Дисциплина труда.
64. Основные направления рационализации управленческой деятельности.

### **8.3.2. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и/или опыта деятельности**

Для оценки знаний, умений, навыков студентов по дисциплине «Управление трудовой деятельностью на малом предприятии» применяется балльная система оценки студента.

Семестровый зачет проводится по результатам текущего контроля в обязательном присутствии студентов.

Максимальное число баллов за семестр – 100. Максимальное число баллов по результатам текущей работы в семестре – 80. Максимальное число баллов на зачете – 20.

В случае набора студентом по результатам текущей работы в семестре от 60 до 80 баллов, зачет выставляется автоматически. Однако если студент желает повысить свой балл, то он сдает зачет.

Минимальное число баллов за текущую работу в семестре – 40. Студент набравший в семестре менее 40 баллов может заработать необходимые баллы, отработав соответствующие разделы дисциплины или выполнив обязательные задания, для того чтобы быть допущенным до зачета.

Студент, набравший за текущую работу менее 40 баллов, как не выполнивший всю работу в семестре по объективным причинам (болезнь, официальное освобождение и т.п.) допускается до зачета, однако ему дополнительно задаются вопросы по разделам, выносимым на зачет, а также предлагается дополнительно к выполнению две ситуационные задачи, что позволит определить сформированность компетенций и получить дополнительные баллы.

Для получения оценки «зачтено» суммарное количество баллов студента по результатам работы в семестре и на зачете, должна быть не менее 60 баллов.

#### Структура балльной оценки:

качество подготовки к семинарскому занятию (правильность изложения при ответе на устные вопросы, наличие выполненных практических аудиторных и домашних заданий, задач и т.д.), корректность и вежливость при ответе на вопрос, а также в ходе дискуссии между студентами при обсуждении темы семинарского занятия, общая активность в течение семестра, нестандартность ответа на семинарском занятии – от 0 до 5 баллов за одно семинарское занятие, но не более 45 баллов за семестр.

выступление с докладом – от 0 до 5 баллов за доклад.

зачет – 20 баллов (оценивается в баллах от 0 до 20).

### **9. Методические рекомендации (указания) для обучающихся по освоению дисциплины**

При изучении дисциплины следует внимательно знакомиться с основной и дополнительной литературой, анализировать рекомендованный материал, который может иметь разноотраслевой характер.

Обсуждение теоретических проблем и задач на практических занятиях требует активного участия всей группы, поэтому желательно формулировать вопросы по задачам не только в процессе их обсуждения, но и при домашней подготовке к занятию.

Самостоятельная работа студентов проводится вне аудиторных часов, включает в себя работу с литературой, информационными источниками, подготовку докладов и рефератов по выбранной теме.

Контроль знаний студентов может осуществляться в традиционной форме (устный, письменный опрос по домашнему заданию), а также с использованием иных способов и приемов. Так, например, одной из наиболее удачных форм является разбор конкретных деловых ситуаций по соответствующим темам, применение игровых командных приемов для усвоения дидактической единицы. Это позволяет привить студентам навыки поиска приемов, методов и принципов, их анализа, толкования и применения.

Оценка полученных в ходе изучения знаний происходит с помощью опроса теоретического материала, защиты курсовых работ.

По окончании изучения дисциплины проводится итоговый контроль – экзамен.

Требования выражены соответствующими контрольными точками: обязательными, дополнительными и творческим рейтингом. К обязательным контрольным точкам относятся следующие:

- работа на семинарском занятии;
- текущий контроль знаний;
- контрольная работа.

Дополнительные задания предусматривают:

- написание индивидуального задания;
- самостоятельная работа;

Творческий рейтинг предусматривает участие в конференции, доклады, научные публикации.

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

Материально-техническое обеспечение дисциплины «Управление трудовой деятельностью на малом предприятии» включает обеспеченность компьютерной техникой, аудио- видеотехникой и оборудованием, учебными видеофильмами, тренингами и презентациями. При подготовке бакалавров по направлению подготовки 38.03.02 «Менеджмент», профилю подготовки «Управление малым бизнесом» в учебном процессе в ДонАУиГС успешно внедрены и используются цифровые технологии. Это электронные видеотренинги и семинары, пакет слайд-лекций и различные Интернет-ресурсы.

#### **11. Иные сведения и (или) материалы: (включаются на основании решения кафедры)**

Рабочие программы учебных дисциплин ежегодно обсуждаются, актуализируются на заседаниях ПМК, рассматриваются на заседаниях кафедр и утверждаются проректором по учебной работе, информация об изменениях отражается в листе сведений о дополнении и изменении рабочей программы учебной дисциплины. В случае существенных изменений программа полностью переоформляется. Обновленный электронный вариант программы размещается на сервере университета.

Изменения в РПУД могут вноситься в следующих случаях:

- изменение государственных образовательных стандартов или других нормативных документов, в том числе локальных нормативных актов;
- изменение требований работодателей к выпускникам;
- разработка новых методик преподавания и контроля знаний студентов.

Ответственность за актуализацию РПУД несут преподаватели, реализующие дисциплину.

**СВЕДЕНИЯ О ДОПОЛНЕНИИ И ИЗМЕНЕНИИ  
РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЫ УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ  
НА 20\_\_\_/20\_\_\_ УЧЕБНЫЙ ГОД**

«Управление трудовой деятельностью на малом предприятии»

---

Направление подготовки 38.03.02 «Менеджмент»  
профили «Управление малым бизнесом»

---

<b>ДОПОЛНЕНО</b> (с указанием раздела РПУД)
<b>ИЗМЕНЕНО</b> (с указанием раздела РПУД)
<b>УДАЛЕНО</b> (с указанием раздела РПУД)
Реквизиты протокола заседания кафедры от _____ № _____ дата