


Документ подписан простой электронной подписью  
Информация о владельце:  
ФИО: Костина Лидия Николаевна  
Должность: проректор  
Дата подписания: 29.11.2024 01:58:55  
Уникальный программный ключ:  
1800f7d89cf4ea7507265ba593fe87537eb15a66

**МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**  
**ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ**  
**УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ**  
**"ДОНЕЦКАЯ АКАДЕМИЯ УПРАВЛЕНИЯ И ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ"**

**Факультет Государственной службы и управления**  
**Кафедра Управления персоналом и экономики труда**

**"УТВЕРЖДАЮ"**

Проректор  
  
Л.Н. Костина  
27.04.2023 г.

**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)**

**Б1.О.13 "Экономика труда и социально-трудовые отношения"**

**Направление подготовки 38.03.03 Управление персоналом**

**Профиль «Управление персоналом организации и государственной службы»**

Квалификация **БАКАЛАВР**  
Форма обучения **очная**  
Общая трудоемкость **4 ЗЕТ**  
Год начала подготовки по учебному плану **2023**

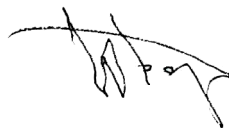
Донецк  
2023

Составители:  
канд. экон. наук, доцент



А.В. Петенко

Рецензент:  
канд. экон. наук, доцент



Ю.Г. Баранник

Рабочая программа дисциплины (модуля) "Экономика труда и социально-трудовые отношения" разработана в соответствии с:

Федеральным государственным образовательным стандартом высшего образования - бакалавриат по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом (приказ Минобрнауки России от 12.08.2020 г. № 955)

Рабочая программа дисциплины составлена на основании учебного плана: Направление подготовки 38.03.03 Управление персоналом

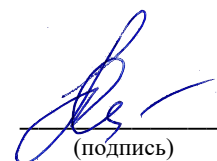
Профиль «Управление персоналом организации и государственной службы», утвержденного Ученым советом ФГБОУ ВО "ДОНАУИГС" от 27.04.2023 г. протокол №12.

Срок действия программы: 2023-2027

Рабочая программа рассмотрена и одобрена на заседании кафедры управления персоналом и экономики труда

Протокол от 24.04.2023 г. № 12

Заведующий кафедрой:  
канд. гос. упр., доцент Стадник А.М.



(подпись)

---

---

**Визирование РПД для исполнения в очередном учебном году****"УТВЕРЖДАЮ"**

Рабочая программа пересмотрена, обсуждена и одобрена для исполнения в 2024 - 2025 учебном году на заседании кафедры Управления персоналом и экономики труда

Протокол от " \_\_\_\_ " \_\_\_\_\_ 2024 г. № \_\_

Зав. кафедрой Сталник А М

\_\_\_\_\_  
(подпись)

---

---

**Визирование РПД для исполнения в очередном учебном году****"УТВЕРЖДАЮ"**

Рабочая программа пересмотрена, обсуждена и одобрена для исполнения в 2025 - 2026 учебном году на заседании кафедры Управления персоналом и экономики труда

Протокол от " \_\_\_\_ " \_\_\_\_\_ 2025 г. № \_\_

Зав. кафедрой Стадник А.М.

\_\_\_\_\_  
(подпись)

---

---

**Визирование РПД для исполнения в очередном учебном году****"УТВЕРЖДАЮ"**

Рабочая программа пересмотрена, обсуждена и одобрена для исполнения в 2026 - 2027 учебном году на заседании кафедры Управления персоналом и экономики труда

Протокол от " \_\_\_\_ " \_\_\_\_\_ 2026 г. № \_\_

Зав. кафедрой Сталник А М

\_\_\_\_\_  
(подпись)

---

---

**Визирование РПД для исполнения в очередном учебном году****"УТВЕРЖДАЮ"**

Рабочая программа пересмотрена, обсуждена и одобрена для исполнения в 2027 - 2028 учебном году на заседании кафедры Управления персоналом и экономики труда

Протокол от " \_\_\_\_ " \_\_\_\_\_ 2027 г. № \_\_

Зав. кафедрой Стадник А.М.

\_\_\_\_\_  
(подпись)

## РАЗДЕЛ 1. ОРГАНИЗАЦИОННО-МЕТОДИЧЕСКИЙ

<b>1.1. ЦЕЛИ ДИСЦИПЛИНЫ</b>	
Цель изучения учебной дисциплины: обеспечить системное представление студента о социально-трудовых процессах, научить анализировать и разрабатывать рекомендации по их регулированию, управлению, прогнозированию и планированию, направленные на создание оптимальных условий для функционирования общества, коллектива, группы, отдельного индивида в сфере труда и достижение на этой основе наиболее полной реализации и оптимального сочетания их интересов.	
<b>1.2. УЧЕБНЫЕ ЗАДАЧИ ДИСЦИПЛИНЫ</b>	
1. Усвоение современных теоретических представлений о труде, его роли, общественной организации, факторах и условиях, обеспечивающих эффективное формирование и использование трудового потенциала;	
2. Овладение основами методологии и методики анализа, выявления и решения важнейших проблем труда, как на микро-, так и на макроуровне;	
3. Приобретение базовых навыков практической работы в области анализа основных процессов и показателей формирования и использования трудового потенциала.	
<b>1.3. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОСНОВНОЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ</b>	
Цикл (раздел) ОПОП ВО:	Б1.О
<i>1.3.1. Дисциплина "Экономика труда и социально-трудовые отношения" опирается на следующие элементы ОПОП ВО:</i>	
Микроэкономика	
Психология	
Философия	
Организация и нормирование труда	
Политика доходов и заработной платы	
Управление социальным развитием персонала	
<i>1.3.2. Дисциплина "Экономика труда и социально-трудовые отношения" выступает опорой для следующих элементов:</i>	
Маркетинг персонала	
Организационное поведение	
Управление социальным развитием персонала	
Управление организационной культурой	
<b>1.4. РЕЗУЛЬТАТЫ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ:</b>	
<i>УК-10.9: Понимает основы социально-экономических, демографических процессов, особенности функционирования рынка труда, способен анализировать трудовые показатели, вопросы организации и оплаты труда персонала, предлагать мероприятия по их улучшению</i>	
Знать:	
<b>Уровень 1</b>	требования к формированию фондов оплаты труда предприятий (организаций) и к обеспечению их эффективного использования;
<b>Уровень 2</b>	законодательную базу, основные особенности оплаты труда на предприятиях различных форм собственности и методов хозяйствования ;
<b>Уровень 3</b>	порядок организации заработной платы, установления оптимальных размеров оплаты труда
Уметь:	
<b>Уровень 1</b>	применять полученные знания и умения в области расчета персонала;
<b>Уровень 2</b>	рассчитывать экономические данные в области высвобождения персонала;
<b>Уровень 3</b>	применять технологии в области расчета заработной платы.
Владеть:	
<b>Уровень 1</b>	навыками расчета норм труда;
<b>Уровень 2</b>	методикой расчета роста производительности труда;
<b>Уровень 3</b>	методикой анализа эффективного использования персонала.
<b>1.4. РЕЗУЛЬТАТЫ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ:</b>	
<i>ПК-6.2: Применяет на практике знания экономики труда и социально-трудовых отношений,</i>	

выявляет резервы повышения производительности труда, готовит предложения по улучшению условий и оплаты труда персонала, в том числе на основе анализа прогрессивного отечественного и зарубежного опыта

Знать:

<b>Уровень 1</b>	специфику работы организаций, представляющих инфраструктуру рынка труда;
<b>Уровень 2</b>	основы экономики труда, организации труда и рабочего места, подходы к разработке и внедрению норм труда, планированию и использованию рабочего времени.
<b>Уровень 3</b>	принципы и основы формирования форм и систем оплаты труда на предприятии, способы разработки мотивационных программ для персонала.

Уметь:

<b>Уровень 1</b>	формировать систему стимулов;
<b>Уровень 2</b>	оценивать удовлетворенность персонала работой по шкале;
<b>Уровень 3</b>	разработать в программном обеспечении материальное и нематериальное стимулирование персонала организации.

Владеть:

<b>Уровень 1</b>	технологией оценки персонала;
<b>Уровень 2</b>	методикой повышения сплоченности, мотивации и организации персонала в организации;
<b>Уровень 3</b>	методами дисциплинарных взысканий персонала.

**В результате освоения дисциплины "Экономика труда и социально-трудовые отношения"**

<b>3.1 Знать:</b>	
	УК-10.9 -требования к формированию фондов оплаты труда предприятий (организаций) и к обеспечению их эффективного использования;
	законодательную базу, основные особенности оплаты труда на предприятиях различных форм собственности и методов хозяйствования
	порядок организации заработной платы, установления оптимальных размеров оплаты труда
	ПК-6.2 специфику работы организаций, представляющих инфраструктуру рынка труда.
	основы экономики труда, организации труда и рабочего места, подходы к разработке и внедрению норм труда, планированию и использованию рабочего времени.
	принципы и основы формирования форм и систем оплаты труда на предприятии, способы разработки мотивационных программ для персонала.
<b>3.2 Уметь:</b>	
	УК-10.9 -применять полученные знания и умения в области расчета персонала;
	рассчитывать экономические данные в области высвобождения персонала;
	применять технологии в области расчета заработной платы.
	ПК-6.2 - формировать систему стимулов;
	оценивать удовлетворенность персонала работой по шкале;
	разработать в программном обеспечении материальное и нематериальное стимулирование персонала организации.
<b>3.3 Владеть:</b>	
	УК-10.9 -навыками расчета норм труда;
	-методикой расчета роста производительности труда;
	-методикой анализа эффективного использования персонала.
	ПК-6.2 - технологией оценки персонала;
	-методикой повышения сплоченности, мотивации и организации персонала в организации;
	-методами дисциплинарных взысканий персонала.

## **1.5. ФОРМЫ КОНТРОЛЯ**

Текущий контроль успеваемости позволяет оценить уровень сформированности элементов компетенций (знаний, умений и приобретенных навыков), компетенций с последующим объединением оценок и проводится в форме: устного опроса на лекционных и семинарских/практических занятиях (фронтальный, индивидуальный, комплексный), письменной проверки (тестовые задания, контроль знаний по разделу, ситуационных заданий и т.п.), оценки активности работы обучающегося на занятии, включая

задания для самостоятельной работы.
<b>Промежуточная аттестация</b>
Результаты текущего контроля и промежуточной аттестации формируют рейтинговую оценку работы студента. Распределение баллов при формировании рейтинговой оценки работы студента осуществляется в соответствии с действующим локальным нормативным актом. По дисциплине "Экономика труда и социально-трудовые отношения" видом промежуточной аттестации является Экзамен

## РАЗДЕЛ 2. СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

<b>2.1. ТРУДОЕМКОСТЬ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ</b>						
Общая трудоёмкость дисциплины "Экономика труда и социально-трудовые отношения" составляет 4 зачётные единицы, 144 часов.						
Количество часов, выделяемых на контактную работу с преподавателем и самостоятельную работу обучающегося, определяется учебным планом.						
<b>2.2. СОДЕРЖАНИЕ РАЗДЕЛОВ ДИСЦИПЛИНЫ</b>						
Наименование разделов и тем /вид занятия/	Семестр / Курс	Часов	Компетенции	Литература	Инте ракт.	Примечание
<b>Раздел 1. Раздел 1.Формирование трудовых ресурсов, их природное и механическое движение</b>						
Тема 1.1. Население и трудовые ресурсы страны /Лек/	5	2	УК-10.9	Л1.1Л2.1Л3. 1 Э1 Э2 Э3	0	
Тема 1.1. Население и трудовые ресурсы страны /Сем зан/	5	2	УК-10.9	Л1.1Л2.1Л3. 1 Э1 Э2 Э3	0	
Тема 1.1. Население и трудовые ресурсы страны /Ср/	5	2	УК-10.9	Л1.1Л2.1Л3. 1 Э1 Э2 Э3	0	
Тема 1.2. Воспроизводство и миграция населения /Лек/	5	2	УК-10.9 ПК-6.2	Л1.1Л2.1Л3. 1 Э2 Э3	0	
Тема 1.2. Воспроизводство и миграция населения /Сем зан/	5	2	УК-10.9 ПК-6.2	Л1.1Л2.1Л3. 1 Э2 Э3	0	
Тема 1.2. Воспроизводство и миграция населения /Ср/	5	2	УК-10.9 ПК-6.2	Л1.1Л2.1Л3. 1 Э2 Э3	0	
<b>Раздел 2. Рздел 2.Труд, социально-трудовые отношения и социальное партнёрство</b>						
Тема 2.1. Труд как сфера	5	2	ПК-6.2	Л1.1Л2.1Л3	0	

человека /Лек/				.1 Э2 Э3		
Тема 2.1. Труд как сфера жизнедеятельности человека /Сем зан/	5	2	ПК-6.2	Л1.1Л2.1Л3. 1 Э2 Э3	0	
Тема 2.1. Труд как сфера жизнедеятельности человека /Ср/	5	2	ПК-6.2	Л1.1Л2.1Л3. 1 Э2 Э3	0	
Тема 2.2. Социально-трудовые отношения как система и механизм их функционирования /Лек/	5	2	ПК-6.2	Л1.1Л2.1Л3. 1 Э2 Э3	0	
Тема 2.2. Социально-трудовые отношения как система и механизм их функционирования /Сем зан/	5	2	ПК-6.2	Л1.1Л2.1Л3. 1 Э2 Э3	0	
Тема 2.2. Социально-трудовые отношения как система и механизм их функционирования /Ср/	5	2	ПК-6.2	Л1.1Л2.1Л3. 1 Э2 Э3	0	
Тема 2.3. Социальное партнерство в системе СТО /Лек/	5	2	УК-10.9	Л1.1Л2.1Л3. 1 Э2 Э3	0	
Тема 2.3. Социальное партнерство в системе СТО /Сем зан/	5	2	УК-10.9	Л1.1Л2.1Л3. 1 Э2 Э3	0	
Тема 2.3. Социальное партнерство в системе СТО /Ср/	5	2	УК-10.9	Л1.1Л2.1Л3. 1 Э2 Э3	0	
<b>Раздел 3. Раздел 3. Рынок труда, занятость и безработица</b>						
Тема 3.1. Формирование и регулирование рынка труда /Лек/	5	2	УК-10.9 ПК-6.2	Л1.1Л2.1Л3. 1 Э2 Э3	0	
Тема 3.1. Формирование и регулирование рынка труда /Сем зан/	5	2	УК-10.9	Л1.1Л2.1Л3. 1 Э2 Э3	0	
Тема 3.1. Формирование и регулирование	5	2	УК-10.9	Л1.1Л2.1Л3	0	

рынка труда /Ср/				.1 Э2 Э3		
Тема 3.2. Социально-трудовые отношения на неформальном рынке труда /Лек/	5	2	УК-10.9 ПК-6.2	Л1.1Л2.1Л3. 1 Э2 Э3	0	
Тема 3.2. Социально-трудовые отношения на неформальном рынке труда /Сем зан/	5	2	УК-10.9 ПК-6.2	Л1.1Л2.1Л3. 1 Э2 Э3	0	
Тема 3.2. Социально-трудовые отношения на неформальном рынке труда /Ср/	5	2	УК-10.9 ПК-6.2	Л1.1Л2.1Л3. 1 Э2 Э3	0	
Тема 3.3. Занятость населения /Лек/	5	2	ПК-6.2	Л1.1Л2.1Л3. 1 Э2 Э3	0	
Тема 3.3. Занятость населения /Сем зан/	5	2	ПК-6.2	Л1.1Л2.1Л3. 1 Э2 Э3	0	
Тема 3.3. Занятость населения /Ср/	5	2	ПК-6.2	Л1.1Л2.1Л3. 1 Э2 Э3	0	
Тема 3.4. Безработица как социально-экономическое явление современного рынка труда /Лек/	5	2	УК-10.9	Л1.1Л2.1Л3. 1 Э1 Э2 Э3	0	
Тема 3.4. Безработица как социально-экономическое явление современного рынка труда /Сем зан/	5	2	УК-10.9	Л1.1Л2.1Л3. 1 Э1 Э2 Э3	0	
Тема 3.4. Безработица как социально-экономическое явление современного рынка труда /Ср/	5	2	УК-10.9	Л1.1Л2.1Л3. 1 Э1 Э2 Э3	0	
<b>Раздел 4. Раздел 4.Основные направления планиров и организации труда</b>						
Тема 4.1. Планирование и организация труда /Лек/	5	4	УК-10.9	Л1.1Л2.1Л3. 1 Э2 Э3	0	



Тема 4.1. Планирование и организация труда /Сем зан/	5	4	УК-10.9	Л1.1Л2.1Л3. 1 Э2 Э3	0	
Тема 4.1. Планирование и организация труда /Ср/	5	2	УК-10.9	Л1.1Л2.1Л3. 1 Э2 Э3	0	
Тема 4.2. Производительность и эффективность труда /Лек/	5	2	УК-10.9	Л1.1Л2.1Л3. 1 Э2 Э3	0	
Тема 4.2. Производительность и эффективность труда /Сем зан/	5	2	УК-10.9	Л1.1Л2.1Л3. 1 Э2 Э3	0	
Тема 4.2. Производительность и эффективность труда /Ср/	5	2	УК-10.9	Л1.1Л2.1Л3. 1 Э2 Э3	0	
Тема 4.3. Политика доходов и оплаты труда /Лек/	5	2	ПК-6.2	Л1.1Л2.1Л3. 1 Э2 Э3	0	
Тема 4.3. Политика доходов и оплаты труда /Сем зан/	5	2	ПК-6.2	Л1.1Л2.1Л3. 1 Э2 Э3	0	
Тема 4.3. Политика доходов и оплаты труда /Ср/	5	8	ПК-6.2	Л1.1Л2.1Л3. 1 Э2 Э3	0	
Тема 4.4. Уровень жизни и доходы населения /Лек/	5	2	ПК-6.2	Л1.1Л2.1Л3. 1 Э1 Э2 Э3	0	
Тема 4.4. Уровень жизни и доходы населения /Сем зан/	5	2	ПК-6.2	Л1.1Л2.1Л3. 1 Э1 Э2 Э3	0	
Тема 4.4. Уровень жизни и доходы населения /Ср/	5	7	ПК-6.2	Л1.1Л2.1Л3. 1 Э1 Э2 Э3	0	
Тема 4.5. Анализ, отчетность и аудит в сфере труда /Лек/	5	4	УК-10.9 ПК-6.2	Л1.1Л2.1Л3. 1 Э2 Э3	0	

Тема 4.5. Анализ, отчетность и аудит в сфере труда /Сем зан/	5	4	УК-10.9	Л1.1Л2.1Л3. 1 Э2 Э3	0	
Тема 4.5. Анализ, отчетность и аудит в сфере труда /Ср/	5	2	УК-10.9	Л1.1Л2.1Л3. 1 Э2 Э3	0	
Тема 4.6. Международная организация труда и ее влияние на развитие социально-трудовых отношений /Лек/	5	4	УК-10.9	Л1.1Л2.1Л3. 1 Э1 Э2 Э3	0	
Тема 4.6. Международная организация труда и ее влияние на развитие социально-трудовых отношений /Сем зан/	5	4	УК-10.9	Л1.1Л2.1Л3. 1 Э1 Э2 Э3	0	
Тема 4.6. Международная организация труда и ее влияние на развитие социально-трудовых отношений /Ср/	5	4	УК-10.9	Л1.1Л2.1Л3. 1 Э1 Э2 Э3	0	
/Конс/	5	2		Э2 Э3	0	

### РАЗДЕЛ 3. ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ ТЕХНОЛОГИИ

1 В процессе освоения дисциплины "ЭТиСТО" используются следующие образовательные технологии: лекции (Л), семинарские занятия (СР), самостоятельная работа студентов (СР) по выполнению различных видов заданий.

2 В процессе освоения дисциплины "ЭТиСТО" используются следующие интерактивные образовательные технологии: проблемная лекция (ПЛ). Лекционный материал представлен в виде слайд-презентации в формате «Power Point». Для наглядности используются материалы различных научных и технических экспериментов, справочных материалов, научных статей т.д. В ходе лекции предусмотрена обратная связь со студентами, активизирующие вопросы, просмотр и обсуждение видеofilьмов. При проведении лекций используется проблемно-ориентированный междисциплинарный подход, предполагающий творческие вопросы и создание дискуссионных ситуаций.

При изложении теоретического материала используются такие методы, как: монологический, показательный, диалогический, эвристический, исследовательский, проблемное изложение, а также следующие принципы дидактики высшей школы, такие как: последовательность и систематичность обучения, доступность обучения, принцип научности, принципы взаимосвязи теории и практики, наглядности и др. В конце каждой лекции предусмотрено время для ответов на проблемные вопросы.

3 Самостоятельная работа предназначена для внеаудиторной работы студентов, связанной с конспектированием источников, учебного материала, изучением дополнительной литературы по дисциплине, подготовкой к текущему и семестровому контролю, а также выполнением индивидуального задания в форме реферата, эссе, презентации, эмпирического исследования.

### РАЗДЕЛ 4. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

4.1. Рекомендуемая литература		
1. Основная литература		
Авторы,	Заглавие	Издательство, год

	Авторы,	Заглавие	Издательство, год
Л1.1	Б. О. Федченко	New Business : учебно-методическое пособие для студентов образовательного уровня «бакалавр» направления подготовки 38.03.01 «Экономика» (профили : «Экономика предприятия», «Финансы и кредит») очной / заочной форм обучения (169 с.)	Донецк : ДонАУиГС, 2018

## 2. Дополнительная литература

	Авторы,	Заглавие	Издательство, год
Л2.1	А. В. Петенко	Экономика труда и социально-трудовые отношения : конспект лекций для обучающихся 4 курса образовательной программы бакалавриата направления подготовки 38.03.04 «Государственное и муниципальное управление» (профиль «Региональное управление и местное самоуправление») очной / заочной форм обучения (86 с.)	ГОУ ВПО "ДОНАУИГС", 2021

## 3. Методические разработки

	Авторы,	Заглавие	Издательство, год
Л3.1	А. В. Петенко	Экономика труда и социально-трудовые отношения: методические рекомендации для проведения семинарских занятий по дисциплине «Экономика труда и социально-трудовые отношения» для студентов 3 курса образовательной программы бакалавриата направления подготовки 38.03.03 «Управление персоналом» / очной формы обучения (97 с.)	ГОУ ВПО "ДОНАУИГС", 2019

## 4.2. Перечень ресурсов

### информационно-телекоммуникационной сети "Интернет"

Э1	Кадровый портал «Кадровик.ру»	<a href="http://profkadrovik.ru/">http://profkadrovik.ru/</a>
Э2	Электронная библиотечная система «Университетская библиотека онлайн»	<a href="http://www.biblioclub.ru/">http://www.biblioclub.ru/</a>
Э3	Институт профессионального кадровика	<a href="http://profkadrovik.ru/">http://profkadrovik.ru/</a>

## 4.3. Перечень программного обеспечения

Лицензионное и свободно распространяемое программное обеспечение, в том числе отечественного производства:

Компьютерная техника и система связи для сбора, обработки, оформления и представления информации; Программное обеспечение MS Word, MS Excel, программы для демонстрации и создания презентаций («Microsoft Power Point»); организация взаимодействия с обучающимися посредством электронной почты, скайпа; дистанционные занятия проводятся с использованием системы электронного обучения Moodle.

Использование электронных презентаций, электронного курса лекций, офисных программ; организация взаимодействия с обучающимися посредством: электронной почты, видеоконференцсвязи, платформы многофункциональной системы дистанционного обучения Moodle, чатов; компьютерное тестирование, дистанционные занятия, подготовка проектов с использованием электронного офиса.

Организация взаимодействия с обучающимися происходит при личном взаимодействии на лекционных и семинарских занятиях, а также посредством электронной почты учебной группы (рассылка обучающимся лекционного материала, индивидуальных заданий) либо многофункциональной системы дистанционного обучения Moodle, где выложено всё обеспечение дисциплины, задания для самостоятельного решения, контрольные задания. Выполненные индивидуальные задания обучающиеся могут сдать преподавателю лично, либо отправить по почте, либо выполнять в Moodle.

Обучающийся во время самостоятельной подготовки обеспечен рабочим местом в читальном зале (компьютерном классе) с выходом в Интернет где используется лицензионное программное обеспечение: Операционная система «Windows 8.1 Профессиональная»; ПО «Microsoft Office 2010»;

Интернет браузеры «Mozilla» «Firefox», « Internet Explore»;  
ПО «Антивирус Касперского».

#### **4.4. Профессиональные базы данных и информационные справочные системы**

Электронные библиотечные ресурсы:

ФГБОУ ВО "ДОНАУИГС" <http://vk.com/lib4060>

ФГБОУ "Уральского государственного экономического университета" <https://www.usue.ru/obrazovanie/instituty-i-kafedry/> доступа: <http://dnr-sovet.su/>

Главбух ДНР: Электронно-информационное издание [Электронный ресурс] –Режим доступа: <http://gb-dnr.com/>

Государственная информационная система нормативных правовых актов Донецкой Народной Республики: официальный сайт [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://gisnpa-dnr.ru/>

ДНР консалтинг: Электронно-информационное издание [Электронный ресурс] –Режим доступа: <http://dnr-consulting.com/>

Законодательство ДНР. Отчетность, формы и бланки: Электронно-информационное издание [Электронный ресурс] – Режим доступа: <https://da-info.pro/documents/nalogi-i-hozajstvennaa-deatelnost>

TAX CONSULT. Бухгалтерия Донецк: официальный сайт [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.taxconsult.pro>

Бухгалтер 911: бухгалтерский портал [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://buhgalter911.com/>

Все о бухгалтерском учёте: профессиональная газета [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.vobu.com.ua>

Дебет-кредит: бухгалтерский портал [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.dtkk.com.ua/>

Международный бухгалтерский учёт: научный журнал [Электронный ресурс]: – Режим доступа: <http://cyberleninka.ru/journal/n/mezhdunarodnyy-buhgalterskiy-uchet>

<http://cyberleninka.ru/journal/n/mezhdunarodnyy-uchet>  
eLIBRARY.RU [Электронный ресурс]: научная электронная библиотека.- Режим доступа: <https://elibrary.ru/defaultx.asp>

Методология бухгалтерского учёта от Риммы Грачёвой: авторский сайт [Электронный ресурс]: – Режим доступа: <http://buhlabaz.ru/>

Портал дистанционного обучения ГОУ ВПО «ДОНАУИГС» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://elearn.donampa.ru/course/view.php?id=831>

Сборник научных работ ГОУ ВПО «ДОНАУИГС» ; Серия: «Финансы. Учет. Аудит» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://dsum2.esrae.ru/>

Учебно-методические материалы ГОУ ВПО «ДОНАУИГС» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://unilib.dsum.internal/>

The Institute of Accounting, Control and Analysis in the Globalization Circumstances: International Scientific Journal [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://dspace.tneu.edu.ua/handle/316497/16394>

#### 4.5. Материально-техническое обеспечение дисциплины

3.1 В процессе освоения дисциплины "Экономика труда и социально-трудовые отношения" используются следующие образовательные технологии: лекции (Л), практические занятия (ПР), самостоятельная работа студентов (СР) по выполнению различных видов заданий.

3.2 В процессе освоения дисциплины "Экономика труда и социально-трудовые отношения" используются следующие интерактивные образовательные технологии: проблемная лекция (ПЛ). Лекционный материал представлен в виде слайд-презентации в формате «Power Point». Для наглядности используются материалы различных научных и технических экспериментов, справочных материалов, научных статей т.д. В ходе лекции предусмотрена обратная связь со студентами, активизирующие вопросы, просмотр и обсуждение видеofilьмов. При проведении лекций используется проблемно-ориентированный междисциплинарный подход, предполагающий творческие вопросы и создание дискуссионных ситуаций.

При изложении теоретического материала используются такие методы, как: монологический, показательный, диалогический, эвристический, исследовательский, проблемное изложение, а также следующие принципы дидактики высшей школы, такие как: последовательность и систематичность обучения, доступность обучения, принцип научности, принципы взаимосвязи теории и практики, наглядности и др. В конце каждой лекции предусмотрено время для ответов на проблемные вопросы.

3.3 Самостоятельная работа предназначена для внеаудиторной работы студентов, связанной с конспектированием источников, учебного материала, изучением дополнительной литературы по дисциплине, подготовкой к текущему и семестровому контролю, а также выполнением индивидуального задания в форме реферата, эссе, презентации, эмпирического исследования.

Учебная аудитория для проведения занятий лекционного типа, семинарского типа, групповых консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации: аудитория № 303 учебный кор-пус № 6.

- комплект мультимедийного оборудования: ноутбук, мультимедийный проектор, экран;  
- специализированная мебель: рабочее место преподавателя, рабочие места обучающихся (36), стационарная доска, выкатная доска, Windows 8.1 Professional x86/64(академическая подписка DreamSparkPremium), LibreOffice 4.3.2.2 (лицензия GNU LGPL v3+ и MPL2.0).

Помещения для самостоятельной работы с возможностью подключения к сети "Интернет" и обеспечением доступа в электронную информационно образовательную среду организации:

читальные залы, учебные корпуса 1, 6. Адрес: г. Донецк, ул. Челюскинцев 163а, г. Донецк, ул. Артема 94.

Компьютерная техника с возможностью подключения к сети «Интернет» и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду (ЭИОС ФГБОУ ВО "ДОНАУИГС") и электронно-библиотечную систему (ЭБС IPRbooks), а также возможностью индивидуального неограниченного доступа обучающихся в ЭБС и ЭИОС посредством Wi-Fi с персональных мобильных устройств.

Сервер: AMDFX 8320/32Gb (4x8Gb)/4Tb(2x2Tb). На сервере установлена свободно распростра-няемая операционная система DEBIAN 10.MSWindows 8.1 (Лицензионная версия операционной сис-темы подтверждена сертификатами подлинности системы Windows на корпусе ПК), MSWindowsXP (Лицензионная версия операционной системы подтверждена сертификатами подлинности системы Windows на корпусе ПК ), MSWindows 7 (Лицензионная версия операционной системы подтверждена сертификатами подлинности системы Windows на корпусе ПК ), MSOffice 2007 RussianOLPNLAE (лицензии Microsoft№ 42638778, № 44250460), MSOffice 2010 Russian (лицензии Microsoft№ 47556582, № 49048130), MSOffice 2013 Russian (лицензии Microsoft№ 61536955, № 62509303, № 61787009, № 63397364), GrubloaderforALTLinux (лицензия GNULGPLv3), MozillaFirefox (лицензия MPL2.0), Moodle (ModularObject-OrientedDynamicLearningEnvironment, лицензия GNUGPL), IncScape (лицензия GPL 3.0+), PhotoScape (лицензия GNUGPL), 1С ERP УП, 1С ЗУП (бесплатные облачные решения для образовательных учреждений от 1Сfresh.com), OnlyOffice 10.0.1 (SaaS, GNU AfferoGeneralPublicLicense 3)

**РАЗДЕЛ 5. ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ****5.1. Контрольные вопросы и задания**

Вопросы к экзамену

1. Сущность, предмет, задачи дисциплины «ЭТиСТО» и ее взаимосвязь с другими учебными дисциплинами.
2. Население как субъект социально-экономических отношений, его качественная характеристика.
3. Трудовые ресурсы и трудовой потенциал страны.
4. Процесс воспроизведения трудовых ресурсов и население страны.
5. Сущность и виды механического движения населения.
6. Сущность, причины и социально-экономические последствия трудовой миграции населения.
7. Сущность и характер труда, его социальные аспекты.
8. Классификация видов труда.
9. Условия труда: сущность, нормативное регулирование, направления улучшения.
10. Сущность удовлетворенности трудом, ее структура.
11. Понятие и показатели измерения качества трудовой жизни населения.
12. Характеристика социально-трудовых отношений.
13. Формы социально-трудовых отношений.
14. Понятие и развитие социально-трудовых отношений в обществе.
15. Понятие социальной защиты и ее основные направления в сфере труда.
16. Социальное партнерство. Принципы современных цивилизованных партнерских отношений по определению МОТ.
17. Субъекты социального партнерства.
18. Сущность, показатели, типы и социальная структура трудового конфликта.
19. Рынок труда: сущность и структура.
20. Сегменты рынка труда.
21. Спрос и предложение на рынке труда.
22. Регулирование рынка труда.
23. Сущность и статусы занятости, законодательство о занятости.
24. Виды и формы занятости.
25. Показатели занятости, критерии эффективной и рациональной занятости.
26. Сущность, причины и социально-экономические последствия безработицы.
27. Формы безработицы и их характеристика.
28. Регулирование занятости и государственная политика в сфере труда.
29. Задачи, содержание и показатели плана по труду.
30. Планирование роста производительности труда.
31. Планирование численности и структуры кадров.
32. Планирование заработной платы.
33. Особенности оплаты труда в производственных бригадах.
34. Оплата труда при контрактной системе найма.
35. Особенности оплаты труда рабочих предприятий разных организационно-правовых форм собственности.
36. Организация оплаты труда рабочих бюджетной сферы и госслужащих.
37. Понятие и основные направления организации труда.
38. Трудовой процесс и его рационализация.
39. Условия труда и факторы их формирования.
40. Эффективность и методы измерения производительности труда.
41. Факторы влияния на производительность труда.
42. Производительность и уровень оплаты труда.
43. Уровень жизни и доходов населения.
44. Заработная плата в экономической системе.
45. Система трудовых показателей и взаимосвязь их элементов.
46. Отчетность и аудит в сфере труда.
47. Специфика исследований проблем трудовой деятельности в условиях рынка.
48. Сущность, цели и задачи социологических исследований в сфере труда.
49. Информационная модель рынка труда.
50. Государственные и негосударственные посредники на рынке труда.
51. Регулирование и усовершенствование социально-трудовых отношений.

52. Неформальный рынок труда: характеристика, причины возникновения и социально-экономические последствия.
53. Выгоды и риски участников неформального рынка труда.
54. Международная организация труда: структура, основные направления работы.
55. Методы работы международной организации труда.
56. Основные сферы использования программ регулирования социально-трудовых отношений в международной практике.
57. Раскройте совокупность факторов, которые характеризуют удовлетворенность трудом.
58. Современное состояние занятости в мире.
59. Путь эмоций и воображения.
60. Индивидуализм: значение индивида по сравнению с коллективом (группой, организацией или обществом).
61. Межличностный конфликт в группах.
62. Международная трудовая миграция населения.
63. Корпоративная культура как стратегическое направление развития организаций.
64. Международное разделение труда: направления и возможности.
65. Глобализация и современные модели регулирования социально-трудовых отношений.
66. Современная организация труда и ее влияние на высокие конечные социально-экономические результаты.
67. Основные цели и направления постоянной профессиональной переподготовки кадров.
68. Развитие трудового потенциала индивида.
69. Суть удовлетворенности трудом.

## 5.2. Темы письменных работ

Примерная тематика курсовых работ

1. Основные тенденции естественного движения населения г. Донецка.
2. Факторы формирования трудового потенциала на региональном уровне.
3. Управление миграционными процессами в регионе.
4. Причины и последствия трудовой миграции населения (страна, регион).
5. Совершенствование механизма регулирования рынка труда.
6. Конъюнктура рынка труда (страны, региона).
7. Структура спроса и предложения на рабочую силу в регионе.
8. Особенности 9. Причины и масштабы безработицы (в стране, регионе).
10. Совершенствование государственной политики обеспечения занятости населения.
11. Повышение роли службы занятости в регулировании рынка труда.
12. Совершенствование активных мер регулирования занятости населения.
13. Совершенствование методов обеспечения занятости населения.
14. Зарубежный опыт осуществления политики занятости.
15. Особенности управления персоналом малого предприятия.
16. Совершенствование управления трудовыми ресурсами на отечественных предприятиях. занятости населения (в стране, регионе).
17. Пути повышения эффективности политики социальной защиты населения.
18. Повышение роли социального партнерства в системе социально-трудовых отношений.
19. Роль трудового конфликта в системе социально-трудовых отношений на предприятии.
20. Планирование трудовых показателей на предприятии.
21. Совершенствование организации труда на предприятии.
22. Совершенствование кадровой политики предприятия.
23. Совершенствование системы управления движением рабочей силы на предприятии
24. Пути высвобождения рабочей силы с предприятия.
25. Условия труда и факторы их формирования.
26. Совершенствование управлением производительностью труда на предприятии.
27. Совершенствование организации оплаты труда на предприятии.
28. Рационализация трудового процесса на предприятии.



29. Совершенствование организации отчетности и аудита в трудовой сфере.
30. Оценка качества и уровня жизни населения.
31. Занятость и самозанятость в условиях современного развития.
32. Законодательная база относительно регулирования занятости населения.
33. Состояние и динамика занятости населения.
34. Состояние и динамика занятости населения.
35. Основные направления государственной политики в сфере занятости.
36. Сущность и статусы занятости, законодательство о занятости.
37. Виды и формы занятости.
38. Показатели занятости, критерии эффективной и рациональной занятости.
39. Сущность, причины и социально-экономические последствия безработицы.
40. Возможность применения стратегического и тактического планирования работы на отечественных предприятиях.
42. Преимущества и недостатки методов планирования в сфере труда.
43. Законодательство Украины относительно регулирования оплаты труда.
44. Заграничный опыт планирования работы на предприятии.
45. Планирование роста производительности.
46. Планирование заработной платы.
47. Особенности оплаты труда рабочих разных организационно-правовых форм собственности.
48. Законодательная основа организации оплаты труда.
49. Минимальная заработная плата.
50. Субъекты социально-трудовых отношений.
51. Основные принципы формирования социально-трудовых отношений.
52. Основные направления формирования новой системы социально-трудовых отношений.
53. Определить сущность социально-трудовых отношений.
54. Дайте характеристику основных типов социально-трудовых отношений.
55. Охарактеризуйте субъекты социально-трудовых отношений.
56. История развития Международной организации труда.
57. Цель и задачи Международной организации труда.
58. Приоритеты деятельности МОП. Структура МОП.
59. Положительные и негативные последствия трудовой миграции.
60. Международное административно-правовое и экономическое регулирование миграционных процессов.
61. Международная организация по вопросам миграции: цель, задача, основные программы.
62. Международная трудовая миграция населения.
63. Причины возникновения и существование международной трудовой миграции.
64. Назовите основные принципы формирования социально-трудовых отношений.
65. Назовите основные направления формирования новой системы социально-трудовых отношений.
66. Характеристика понятия «социальная защита».

#### Темы рефератов

1. Положительные и негативные черты переписи как источника информации о населении
2. Состояние трудового потенциала
3. Население Донецка: структура и динамика.
4. Население : основные тенденции изменения половозрастной структуры.
5. Индекс человеческого развития: сущность и назначения.
6. Составные условия работы и их влияние на удовлетворенность работой.
7. Условия работы на предприятиях.
8. Индекс человеческого развития.
9. Социальная политика: состояние и перспективы развития.
10. Основные законодательные акты, которые обеспечивают социальную защиту населения.
11. Политика социальной защиты.
12. Зарубежный опыт осуществления политики социальной защиты населения.
13. Факторы формирования и оценка социально-трудовых отношений: социальная политика (социальная защита, социальная помощь, социальная поддержка), глобализация экономики, развитие общественной работы и производства.
14. Качество трудовой жизни как критерий оценки социально-трудовых отношений.
15. Формирование системы социально - трудовых отношений в условиях перехода к рыночной экономике.
16. Потребительская корзина как социальный норматив. Минимальная потребительская корзина.
16. Особенности спроса и предложения на региональном рынке работы.

17. Особенности товара «рабочая сила».
18. Характеристика спроса на рынке работы в Донецком регионе.
19. Государственное регулирование занятости .
20. Дифференциация методов государственного регулирования рынка работы за объектом, направлениями, формами, характером, содержанием, уровнем влияния и зависимости от источников финансирования.
21. Активная и пассивная политика регулирования занятости. Средства стимулирования спроса на рабочую силу.
22. Особенности предложения рынка работы Донецкого региона.

### 5.3. Фонд оценочных средств

Фонд оценочных средств дисциплины "Экономика труда и социально-трудовые отношения" разработан в соответствии с локальным нормативным актом ФГБОУ ВО "ДОНАУИГС".  
Фонд оценочных средств дисциплины "Экономика труда и социально-трудовые отношения" в полном объеме представлен в виде приложения к данному РПД.

### 5.4. Перечень видов оценочных средств

1. Устный опрос, беседа по изучаемой теме  
(проводится на семинарских занятиях)
2. Ситуационные задания (решение производится на семинарских занятиях)
3. Текущий контроль  
(проводится на семинарском занятии по итогам изучения раздела учебной дисциплины)
4. Доклад, сообщение  
(обсуждение проводится на семинарских занятиях)
5. Дискуссия (проводится на семинарском занятии по итогам изучения темы учебной дисциплины)
6. Самостоятельная работа (реферат)  
(на семинарском занятии раскрываются основные аспекты темы не более 7 минут)
7. Коллоквиум  
(обсуждение проводится на семинарских занятиях)
8. Расчетная работа (расчеты проводятся на семинарских занятиях)

## РАЗДЕЛ 6. СРЕДСТВА АДАПТАЦИИ ПРЕПОДАВАНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ К ПОТРЕБНОСТЯМ ЛИЦ С ОГРАНИЧЕННЫМИ ВОЗМОЖНОСТЯМИ ЗДОРОВЬЯ

В процессе обучения при необходимости для лиц с нарушениями зрения, слуха и опорно-двигательного аппарата предоставляются следующие условия:

- для лиц с нарушениями зрения: учебно-методические материалы в печатной форме увеличенным шрифтом; в форме электронного документа; в форме аудиофайла (перевод учебных материалов в аудиоформат); индивидуальные задания и консультации.
- для лиц с нарушениями слуха: учебно-методические материалы в печатной форме; в форме электронного документа; видеоматериалы с субтитрами; индивидуальные консультации с привлечением сурдопереводчика; индивидуальные задания и консультации.
- для лиц с нарушениями опорно-двигательного аппарата: учебно-методические материалы в печатной форме; в форме электронного документа; в форме аудиофайла; индивидуальные задания и консультации.

## **РАЗДЕЛ 7. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО УСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ**

Методические рекомендации для обучающихся по освоению дисциплины (рекомендуемый режим и характер учебной работы, в том числе в части выполнения самостоятельной работы) – комплекс рекомендаций и разъяснений, позволяющий обучающимся оптимальным образом организовать процесс изучения как теоретического учебного материала дисциплины, так и подготовки к семинарским занятиям, в том числе проводимым с использованием активных технологий обучения содержатся в УМКД дисциплины.

Во время проведения семинарских занятий осуществляется текущий контроль. Его цель – проверка уровня подготовки обучающегося к выполнению конкретной работы. Текущий контроль является активной формой углубления, систематизации и закрепления знаний, полученных во время лекционных занятий и самостоятельной подготовки студентов. В ходе текущего контроля в виде устного опроса, письменного экспресс-опроса, обсуждения проблемных вопросов, тестирования, решения расчетных и выполнения ситуационных заданий и т.п. оценивается уровень усвоения программного материала, овладения обучающимся конкретными знаниями и навыками по четко обозначенной проблеме, активность его работы, старательность и творческий подход.

По итогам каждого раздела осуществляется контроль. Он проводится с целью оценки уровня проработки обучающимся теоретического и практического материала в пределах отдельного раздела. Основная форма проведения данного вида контроля – письменное выполнение тестовых заданий. Целью такого контроля является закрепление и углубление обучающимися теоретических и практических знаний, обеспечение подготовки к семестровому (академическому) контролю, стимулирование обучающихся к активной работе на протяжении всего учебного семестра. Примерный перечень тестовых заданий к разделу приведен выше.

Семинарское занятие по дисциплине предусматривает такие формы работы обучающимся:

1. Коллоквиум
2. Контрольное задание
3. Расчетная работа
4. Доклад сообщение
5. Устный ответ
6. Контроль знаний по разделу (тесты)

По окончании изучения раздела на последнем семинарском занятии выполняется контрольное задание по разделу.

Описание основных форм работы на семинаре:

Коллоквиум - беседа, имеющая целью доказать что либо. Проводится на определенную тему.

Контрольное задание - формой проверки оценивания знаний полученных ранее при изучении темы. Проводится как в устной так и письменной форме в виде ответов на вопросы.

Расчетная работа - это самостоятельно выполненное расчетное исследование той или иной

проблемы, которое соответствует расчетным принципам, имеет определенную структуру, содержит результаты собственного поиска, собственные выводы. Проводится по определенной теме.

Доклад сообщение – сообщение в контексте тематики семинара, тему которого избрал обучающийся и согласовал ее с преподавателем. В случае, когда обучающийся не успел выступить на семинарском занятии, для оценки качества самостоятельной работы преподавателю представляется материал для ознакомления и зачитывания этого материала как выступления.

Устный ответ на контрольный вопрос семинара выбирается по желанию преподавателя или обучающегося и должен сжато вмещать все главные аспекты проблем (как теоретические, так и практические).

Тесты - система формализованных заданий, по результатам выполнения которых можно судить об уровне развития определённых качеств испытуемого, а также о его знаниях, умениях и навыках. Проводится по определенной теме или по итогу изучения раздела.

Существенной формой поиска необходимого и дополнительного материала по дисциплине с целью доработки знаний, полученных во время лекций, является самостоятельная работа обучающегося. Само овладение и выяснение обучающимся рекомендованной литературы создает широкие возможности детального усвоения данной дисциплины.

Учитывая тот факт, что изучение дисциплины предусматривает кропотливую работу и содержательное обсуждение вопросов на семинарских занятиях, именно во время самостоятельной работы обучающийся углубляет понимание проблем, активизирует самостоятельный поиск, систематизирует накопленный опыт аналитико-синтетической работы, закладывает основания качественной подготовки докладов, сообщений как по собственным интересам, так и по заданию преподавателя.

По проблематике учебной дисциплины обучающимся рекомендуются следующие виды самостоятельной работы:

самостоятельное изучение и углубленная обработка разделов дисциплины, отдельных вопросов тем; изучение тем учебной дисциплины по конспекту, учебникам и специальной литературе; выполнение индивидуальных заданий (письменно); подготовка к контрольным работам и тестированию; подготовка по вопросам семинаров, выполнение НИРС, докладов, тематических сообщений.

Для качественной подготовки к семинарским занятиям по каждой теме обучающемуся нужно:

1. Усвоить лекционный материал.
2. Ознакомиться с планом семинара и рекомендованной литературой к нему.
3. При необходимости получить консультации преподавателя по вопросам, которые касаются докладов и НИРС.
4. Использовать научно-методический потенциал библиотек ФГБОУ ВО "ДОНАУИГС" других научных учреждений.

Оценивание по дисциплине осуществляется на семинарских занятиях и на экзамене преподавателем.

Выполненные задания на семинарских занятиях представляются в виде устных ответов, докладов, сообщений, ответов у доски при решении расчетных задач, ответов с места при решении ситуационных заданий (участии в деловых играх). Индивидуальное задание представляет собой научное исследование выбранной студентом или преподавателем проблемы в области управления

**РАЗДЕЛ 1.**  
**ПАСПОРТ ФОНДА ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ**  
**по дисциплине (модулю) «Экономика труда и социально-трудовые отношения»**

**1.1. Основные сведения о дисциплине (модуле)**

Таблица 1

Характеристика дисциплины (модуля)  
(сведения соответствуют разделу РПД)

Образовательная программа	Бакалавриата
Направление подготовки	38.03.03 «Управление персоналом»
Профиль	Управление персоналом организации и государственной службы
Количество разделов дисциплины	4
Часть образовательной программы	Базовой части образовательной программы Б1.О.20
Формы текущего контроля	- Текущий контроль (устный опрос, ситуационное задание, расчетное задание, коллоквиум, доклад (сообщение), дискуссия, контроль знаний по разделу тестовое задание). - Промежуточная аттестация (экзамен)
<i>Показатели</i>	Очная / очно-заочная/ заочная форма обучения
Количество зачетных единиц (кредитов)	4
Семестр	5
<b>Общая трудоемкость (академ. часов)</b>	144
<b>Аудиторная контактная работа:</b>	74
Лекционные занятия	36
Практические занятия	-
Семинарские занятия	36
Консультации	2
<b>Самостоятельная работа</b>	43
<b>Контроль</b>	27
<i>Форма промежуточной аттестации</i>	Экзамен

**1.2. Перечень компетенций с указанием этапов формирования в процессе освоения образовательной программы**

Таблица 2

Перечень компетенций и их элементов

Компетенция	Индикатор компетенции и его формулировка	*Элементы индикатора компетенции	Индекс элемента
ПК-6.2	ПК-6.2 Применяет на практике знания экономики труда	<b>Знать:</b>	
		1. Специфику работы организаций, представляющих инфраструктуру рынка труда.	ПК-6.2 3-1

	и социально-трудовых отношений, выявляет резервы повышения производительности труда, готовит предложения по улучшению условий и оплаты труда персонала, в том числе на основе анализа прогрессивного отечественного и зарубежного опыта	2. Основы экономики труда, организации труда и рабочего места, подходы к разработке и внедрению норм труда, планированию и использованию рабочего времени	ПК-6.2 3-2
		3. Принципы и основы формирования форм и систем оплаты труда на предприятии, способы разработки мотивационных программ для персонала.	ПК-6.2 3-3
		<b>Уметь:</b>	
		1. Формировать систему стимулов.	ПК-6.2 У-1
		2. Оценивать удовлетворенность персонала работой по шкале.	ПК-6.2 У-2
		3. Разработать в программном обеспечении материальное и нематериальное стимулирование персонала организации.	ПК-6.2 У-3
		<b>Владеть:</b>	
		1. Технологией оценки персонала.	ПК-6.2 В-1
		2. Методикой повышения сплоченности, мотивации и организации персонала в организации.	ПК-6.2 В-2
	3. Методами дисциплинарных взысканий персонала.	ПК-6.2 В-3	
УК-10.9	ПК-10.9 Понимает основы социально-экономических, демографических процессов, особенности функционирования рынка труда, способен анализировать трудовые показатели, вопросы организации и оплаты труда персонала, предлагать мероприятия по их улучшению	<b>Знать:</b>	
		1. Требования к формированию фондов оплаты труда предприятий (организаций) и к обеспечению их эффективного использования	УК-10.9 3-1
		2. Законодательную базу, основные особенности оплаты труда на предприятиях различных форм собственности и методов хозяйствования	УК-10.9 3-1
		3. Порядок организации заработной платы, установления оптимальных размеров оплаты труда	УК-10.9 3-1
		<b>Уметь:</b>	
		1. Применять полученные знания и умения в области расчета персонала;	УК-10.9 У-1
		2. Рассчитывать экономические данные в области высвобождения персонала;	УК-10.9 У-2

		3.Применять технологии в области расчета заработной платы.	УК-10.9 У-3
		<b>Владеть:</b>	
		1.Навыками расчета норм труда;	УК-10.9 В-1
		2.Методикой расчета роста производительности труда;	УК-10.9 В-2
		3.Методикой анализа эффективного использования персонала.	УК-10.9 В-3

Таблица 3

Этапы формирования компетенций в процессе освоения основной образовательной программы

№ п/п	Контролируемые разделы (темы) дисциплины (модуля)	Номер семестра	Код индикатора компетенции	Наименование оценочного средства*
<b>Раздел 1. Формирование трудовых ресурсов, их природное и механическое движение</b>				
1	Тема 1.1. Население и трудовые ресурсы страны	5	ПК-6.2 УК-10.9	Устный опрос, дискуссия, расчетное задание, доклад(сообщение)
2	Тема 1.2. Воспроизводство и миграция населения	5	ПК-6.2 УК-10.9	Устный опрос, ситуационное задание, расчетное задание, коллоквиум, доклад сообщение), контроль знаний по разделу (тестовые задания)
<b>Раздел 2. Труд, социально-трудовые отношения и социальное партнёрство</b>				
3	Тема 2.1. Труд как сфера жизнедеятельности человека	5	ПК-6.2 УК-10.9	Устный опрос, дискуссия, доклад (сообщение)
4	Тема 2.2. Социально-трудовые отношения как система и механизм их функционирования	5	ПК-6.2 УК-10.9	Устный опрос, доклад, ситуационное задание, (сообщение)
5	Тема 2.3. Социальное партнерство в системе СТО	5	ПК-6.2 УК-10.9	Устный опрос, доклад сообщение), контроль знаний по разделу (тестовые задания)
<b>Раздел 3. Рынок труда, занятость и безработица</b>				
6	Тема 3.1. Формирование и регулирование рынка труда	5	ПК-6.2 УК-10.9	Устный опрос, дискуссия, доклад сообщение)
7	Тема 3.2. Социально-трудовые отношения на неформальном рынке труда	5	ПК-6.2 УК-10.9	Устный опрос, ситуационное задание, дискуссия, доклад сообщение)

8	Тема 3.3. Занятость населения	5	ПК-6.2 УК-10.9	Устный опрос, коллоквиум, дискуссия, ситуационное задание, расчетное задание, доклад (сообщение)
9	Тема 3.4. Безработица как социально-экономическое явление современного рынка труда	5	ПК-6.2 УК-10.9	Устный опрос, дискуссия, доклад (сообщение) контроль знаний по разделу (тестовые задания)
<b>Раздел 4. Основные направления планирования и организации труда</b>				
10	Тема 4.1. Планирование и организация труда	5	ПК-6.2 УК-10.9	Устный опрос, расчетное задание, доклад(сообщение)
11	Тема 4.2. Производительность и эффективность труда	5	ПК-6.2 УК-10.9	Устный опрос, расчетное задание, коллоквиум, дискуссия, доклад (сообщение)
12	Тема 4.3. Политика доходов и оплаты труда	5	ПК-6.2 УК-10.9	Устный опрос, коллоквиум, расчетное задание, дискуссия, доклад (сообщение)
13	Тема 4.4. Уровень жизни и доходы населения	5	ПК-6.2 УК-10.9	Устный опрос, дискуссия, доклад (сообщение)
14	Тема 4.5. Анализ, отчетность и аудит в сфере труда	5	ПК-6.2 УК-10.9	Устный опрос, ситуационное задание, доклад (сообщение)
15	Тема 4.6. Международная организация труда и ее влияние на развитие социально-трудовых отношений	5	ПК-6.2 УК-10.9	Устный опрос, доклад (сообщение), контроль знаний по разделу (тестовые задания)

**РАЗДЕЛ 2.  
ТЕКУЩИЙ КОНТРОЛЬ ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ)  
«ЭКОНОМИКА ТРУДА И СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ»**

Текущий контроль знаний используется для оперативного и регулярного управления учебной деятельностью (в том числе самостоятельной работой) обучающихся.

В условиях балльно-рейтинговой системы контроля результаты текущего оценивания обучающегося используются как показатель его текущего рейтинга. Текущий контроль успеваемости осуществляется в течение семестра, в ходе повседневной учебной



работы по индивидуальной инициативе преподавателя. Данный вид контроля стимулирует у обучающегося стремление к систематической самостоятельной работе по изучению дисциплины (модуля).

Распределение баллов по видам учебной деятельности  
(балльно-рейтинговая система)

Наименование Раздела/Темы	Вид задания								
	ЛЗ	СЗ				Всего за тему	КЗР	Р (СР)	ИЗ*
		УО*	КС*/К*/Д*						
Р.1.Т.1.1		2	2		4	3	8	2	
Р.1.Т.1.2		2	2		4				
Р.2.Т.2.1		2	2		4	3		2	
Р.2.Т.2.2		2	2		4				
Р.2.Т.2.3		2	2		4				
Р.3.Т.3.1		2	2		4	3		2	
Р.3.Т.3.2		2	2		4				
Р.3.Т.3.3		2	2		4				
Р.3.Т.3.4		2	2		4				
Р.4.Т.4.1		2	2	2	2	3		2	
Р.4.Т.4.2		2	2		4				
Р.4.Т.4.3		2	2		4				
Р.4.Т.4.4		2	2	2	2		8		
Р.4.Т.4.5		2	2	2	2		8		
Р.4.Т.4.6		2	2		4				
<b>Итого: 100б</b>		<b>36</b>	<b>36</b>		<b>72</b>	<b>12</b>	<b>8</b>	<b>8</b>	

ЛЗ – лекционное занятие;

УО – устный опрос;

ТЗ – тестовое задание;

РЗ – разноуровневые задания;

• другие виды используемых заданий, предложенных в приложении 1

ПЗ – практическое занятие;

СЗ – семинарское занятие;

КЗР – контроль знаний по Разделу;

Р – реферат.

СР – самостоятельная работа обучающегося

ИЗ – индивидуальное задание

КС\*,К\*- круглый стол, коллоквиум, доклады

## 2.1. Рекомендации по оцениванию устных ответов обучающихся

С целью контроля усвоения пройденного материала и определения уровня подготовленности обучающихся к изучению новой темы в начале каждого семинарского занятия преподавателем проводится индивидуальный или фронтальный устный опрос по выполненным заданиям предыдущей темы.

Критерии оценки.

**Оценка «отлично»- 2 балла** ставится, если обучающийся:

1) полно и аргументировано отвечает по содержанию вопроса;

- 2) обнаруживает понимание материала, может обосновать свои суждения, применить знания на практике, привести необходимые примеры;
- 3) излагает материал последовательно и правильно, с соблюдением исторической и хронологической последовательности;

**Оценка «хорошо» - 1 балл** – ставится, если обучающийся дает ответ, удовлетворяющий тем же требованиям, что и для оценки «отлично», но допускает одна-две ошибки, которые сам же исправляет.

**Оценка «удовлетворительно» - 0,5 балла** – ставится, если обучающийся обнаруживает знание и понимание основных положений данного задания, но:

- 1) излагает материал неполно и допускает неточности в определении понятий или формулировке правил;
- 2) не умеет достаточно глубоко и доказательно обосновать свои суждения и привести свои примеры;
- 3) излагает материал непоследовательно и допускает ошибки.

### ВОПРОСЫ ДЛЯ САМОПОДГОТОВКИ ОБУЧАЮЩИХСЯ

<i>Контролируемые разделы (темы) дисциплины (модуля)</i>	<i>Вопросы для подготовки к индивидуальному / фронтальному устному / письменному опросу по темам дисциплины (модуля)</i>
<b>Раздел 1. Формирование трудовых ресурсов, их природное и механическое движение</b>	
Тема 1.1. Население и трудовые ресурсы страны	1. Предмет и задачи дисциплины. 2. Население как субъект социально-экономических отношений, его качественная характеристика. 3. Трудовые ресурсы и трудовой потенциал общества.
Тема 1.2. Воспроизводство и миграция населения	1. Классификация населения в соответствии со способностью к труду и по возрасту. 2. Понятие «трудовые ресурсы» и «трудовой потенциал» общества. 3. Факторы влияния на трудовой потенциал страны.
<b>Раздел 2. Труд, социально-трудовые отношения и социальное партнёрство</b>	
Тема 2.1. Труд как сфера жизнедеятельности человека	1. Понятие социальной защиты и ее основные направления в сфере труда. 2. Социальная защита населения. 3. Социальная помощь и социальная поддержка.
Тема 2.2. Социально-трудовые отношения как система и механизм их функционирования	1. Процесс воспроизводства населения и трудовых ресурсов. 2. Сущность миграции населения ее история. 3. Причины и виды миграции.
Тема 2.3. Социальное партнерство в системе СТО	1. Понятие социального партнерства 2. Характеристика понятия «социальный институт». 3. Основные социальные институты, осуществляющие защитные функции.
<b>Раздел 3. Рынок труда, занятость и безработица</b>	

Тема 3.1. Формирование и регулирование рынка труда	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Теоретические подходы к определению сущности рынка труда.</li> <li>2. Основные элементы рынка труда и факторы, влияющие на них.</li> <li>3. Структура рынка труда.</li> </ol>
Тема 3.2. Социально-трудовые отношения на неформальном рынке труда	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Сущность и причины возникновения неформального рынка труда.</li> <li>2. Основные формы неформального рынка труда.</li> <li>3. Участники неформального рынка труда: баланс выгод и рисков.</li> </ol>
Тема 3.3. Занятость населения	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Понятие занятости. Основные концепции занятости населения.</li> <li>2. Виды занятости.</li> <li>3. Формы занятости и их характеристика.</li> </ol>
Тема 3.4. Безработица как социально-экономическое явление современного рынка	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Сущность безработицы и ее распространение в современных условиях.</li> <li>2. Причины возникновения безработицы.</li> <li>3. Типы безработицы.</li> </ol>
<b>Раздел 4. Основные направления планирования и организации труда</b>	
Тема 4.1. Планирование и организация труда	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Методика планирования труда.</li> <li>2. Планирование роста производительности труда. Факторы влияния на производительность труда.</li> <li>3. Планирование численности и структуры кадров.</li> </ol>
	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Внешние и внутренние причины экономического кризиса.</li> <li>2. Факторы, обусловившие кризис отечественной экономики.</li> <li>3. Антикризисное управление трудом</li> </ol>
Тема 4.2. Производительность и эффективность труда	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Сущность эффективности и производительности труда.</li> <li>2. Показатели производительности труда.</li> <li>3. Методы измерения производительности труда.</li> </ol>
Тема 4.3. Политика доходов и оплаты труда	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Экономическое содержание и взаимосвязь понятий «заработная плата», «цена труда», «стоимость рабочей силы».</li> <li>2. Формы заработной платы.</li> <li>3. Системы заработной платы.</li> </ol>
Тема 4.4. Уровень жизни и доходы населения	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Основы организации и регулирования оплаты труда.</li> <li>2. Дифференциация доходов и принцип социальной справедливости.</li> <li>3. Основные принципы формирования системы социальных гарантий населению.</li> </ol>
	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Виды заработной платы</li> <li>2. Функции заработной платы</li> <li>3. Доходы населения их классификация</li> </ol>
Тема 4.5. Анализ, отчетность и аудит в сфере труда	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Система трудовых показателей и взаимосвязь их элементов.</li> <li>2. Сущность отчетности и аудита в сфере труда.</li> <li>3. Основные направления аудита в сфере труда.</li> </ol>
	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Информация как ресурс предпринимательской</li> </ol>

	<p>деятельности.</p> <p>2. Сегментирование рынка бизнес информации в сфере занятости.</p> <p>3. Формирование и использование информационных ресурсов на рынке труда.</p>
Тема 4.6. Международная организация труда и ее влияние на развитие социально-трудовых отношений	<p>1. Международная организация труда: история создания.</p> <p>2. Структура МОТ. Основные направления деятельности МОТ.</p> <p>3. Роль МОТ в разработке программ занятости и преодолении безработицы</p>

## 2.2 Рекомендации по оцениванию результатов тестовых заданий обучающихся

В завершении изучения каждого раздела дисциплины (модуля) может проводиться тестирование (контроль знаний по разделу, рубежный контроль).

*Критерии оценивания.* Уровень выполнения текущих тестовых заданий оценивается в баллах. Максимальное количество баллов по тестовым заданиям определяется преподавателям и представлено в таблице 2.1.

Тестовые задания представлены в виде оценочных средств и в полном объеме представлены в банке тестовых заданий в электронном виде. В фонде оценочных средств представлены типовые тестовые задания, разработанные для изучения дисциплины «Экономика труда и социально-трудовые отношения».

### ТИПОВЫЕ ТЕСТОВЫЕ ЗАДАНИЯ ДЛЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ РАЗДЕЛ 1. ФОРМИРОВАНИЕ ТРУДОВЫХ РЕСУРСОВ, ИХ ПРИРОДНОЕ И МЕХАНИЧЕСКОЕ ДВИЖЕНИЕ

*Выберите один верный ответ на вопрос*

1. Кто не относится к категории занятых по закону о занятости населения?
  - а) военнослужащие;
  - б) студенты дневных отделений
  - в) самозанятые;
  - г) занятые в домашнем хозяйстве;
2. Кто не входит в состав экономически активного населения в соответствии с методологией МОТ:
  - а) наемные работники;
  - б) лица, занятые индивидуальной трудовой деятельностью;
  - в) лица, ведущие домашнее хозяйство;
  - г) члены кооперативов.
3. К недостаткам внутренних рынков труда для работодателей нельзя отнести:
  - а) возможное снижение активности работников;
  - б) ограничение и постепенное снижение мобильности работника;
  - в) потери времени ценных работников в процессе наставничества;
  - г) слишком тесные взаимоотношения среди коллег;
4. Для первичного рынка труда характерно:
  - а) льготы и пособия (жилье, услуги, страхование и т.п.)
  - б) слабые шансы на продвижение;

в) жесткий график; часто неполный рабочий день;

г) своеволие начальства.

5. Предположим, что работник находится на участке обратного изгиба своей кривой предложения труда. Тогда при увеличении заработной платы:

а) эффект дохода сильнее эффекта замещения;

б) эффект замещения сильнее эффекта дохода;

в) эффект замещения равен эффекту дохода

г) и эффект дохода, и эффект замещения увеличивают часы работы.

6. Какое из утверждений неверно:

а) желание уменьшить продолжительность времени работы может проявиться в прогулах;

б) работодатель способен оказывать воздействие на рост потребностей работника; в) на

желание работника увеличить продолжительность своего рабочего времени может

повлиять более высокая ставка оплаты за сверхурочную работу;

г) целенаправленное стимулирование материальных потребностей способно изменить трудовое поведение людей;

д) чем выше уровень материальных потребностей работника, тем раньше наступит «загибающийся» участок кривой индивидуального предложения труда;

7. Какое из утверждений неверно:

а) домашнее хозяйство и семья – это синонимы;

б) термин «домашнее хозяйство» используется тогда, когда исследуются экономические аспекты человеческой деятельности, в том числе связанные с семьей;

в) время и деньги взаимозаменяемы не только в приобретении благ, но и в их потреблении;

г) для человека, много зарабатывающего, очень велики альтернативные издержки потребления «время емкого блага».

8. Какое утверждение по поводу труда является неверным?

а) труд осуществляется на основе определенных мотивов и стимулов;

б) труд может заключаться в управлении людьми и процессами;

в) труд может быть средством самовыражения и самоутверждения личности;

г) труд носит добровольный характер и не может быть принудительным;

9. Экономически активное население включает:

а) лиц, получающих пенсии по старости, на льготных условиях, по инвалидности;

б) учащихся и студентов, обучающихся в дневных учебных заведениях с отрывом от производства;

в) лиц, занятых ведением домашнего хозяйства, уходом за детьми и больными родственниками;

г) лиц, отчаявшихся найти работу и прекративших ее поиск (но желающих работать); д)

лиц, исполняющих наказание или осуществляющих принудительное лечение по решению суда;

10. Естественный прирост населения – это:

а) процесс естественного старения людей;

б) прирост населения за счет рождаемости и смертности населения;

в) прирост населения за счет миграционных процессов;

г) прирост населения за счет рождаемости, смертности и миграционных процессов.

## **РАЗДЕЛ 2. ТРУД, СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ И СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЁРСТВО**

*Выберите один верный ответ на вопрос*

1. Труд как экономическая категория – это:

- а) совокупность умственных и физических усилий человека, вкладываемых им в процессе преобразования предмета труда;
- б) целесообразная сознательная деятельность в ходе которой люди преобразовывают вещества и силы природы для удовлетворения собственных потребностей;
- в) характеризуется численностью работников, их квалификацией, длительностью и интенсивностью выполнения производственных функций;
- г) воздействие трудовых процессов на физиологические характеристики человека.

2. Для вторичного рынка труда характерно:

- а) использование прогрессивных технологий;
- б) исполнительский, рутинный характер труда;
- в) членство в профсоюзах, клубах и т.п.;
- г) соблюдение справедливости, трудовых правил;

3. Чистый эффект дохода в предложении труда состоит:

- а) в увеличении предложения труда при росте заработной платы;
- б) в увеличении предложения труда при уменьшении нетрудового дохода;
- в) в уменьшении предложения труда при росте заработной платы;
- г) в увеличении предложения труда при увеличении нетрудового дохода; д) все перечисленное неверно.

4. Рост подоходного налога:

- а) всегда увеличивает индивидуальное предложение труда;
- б) всегда уменьшает индивидуальное предложение труда; в) не влияет на индивидуальное предложение труда;
- г) вызовет два разнонаправленных эффекта – дохода и замещения.

5. Какое из утверждений верно:

- а) рост доходов одного из членов семьи при прочих равных условиях будет увеличивать предложение труда другого;
- б) в соответствии с принципом сравнительного преимущества каждый человек в семье будет заниматься той деятельностью, которая имеет наименьшие альтернативные издержки;
- в) дети не имеют сравнительных преимуществ перед другими членами семьи;
- г) если цель семьи – максимизация общей полезности, то для ее достижения семья должна решать, какие блага потреблять и как их приобретать.

6. С каким утверждением нельзя согласиться?

- а) решение человека о приобретении высшего образования можно назвать инвестиционным решением;
- б) решение человека о приобретении высшего образования можно назвать инвестиционным только в том случае, если это образование платное;
- в) решение о том, стоит ли жениться (выходить замуж), может рассматриваться как решение инвестиционное;
- г) решение о том, сколько детей нужно иметь в семье, может рассматриваться как решение инвестиционное.

7. С какими утверждениями по поводу статуса работника нельзя согласиться:

- а) для работника статус может оказаться важнее, чем величина заработной платы;
- б) обычно более высокий статус соответствует более высокому доходу и наоборот;
- в) не всегда более высокий статус соответствует более высокому заработку;
- г) на выбор работы влияет лишь глобальный статус, но не локальный.

8. Статистическая дискриминация на рынке труда – это:

- а) результат использования пола, расы или иных характеристик работодателем в качестве инструмента отбора для определения индивидуальной производительности;
- б) нежелание некоторых людей увеличивать человеческий капитал, так как они ожидают, что их карьера на рынке труда будет прервана;
- в) любая скрытая дискриминация со стороны работодателя;

- г) направление некоторых работников на менее производительную работу.
9. В модели дискриминирующей монополии более высокую заработную плату будет получать группа работников, для которой:
- а) выше эластичность спроса;
  - б) выше эластичность предложения;
  - в) ниже эластичность спроса;
  - г) ниже эластичность предложения.
10. О человеческом капитале нельзя сказать, что:
- а) он неотделим от человека;
  - б) его можно, купив, приобрести в собственность;
  - в) его можно увеличивать путем обучения на рабочем месте;
  - г) он включает запас мотиваций и уровень потребностей человека.

### **РАЗДЕЛ 3. РЫНОК ТРУДА, ЗАНЯТОСТЬ И БЕЗРАБОТИЦА** *Выберите один верный ответ на вопрос*

1. Какой параметр отсутствует в формальной модели принятия решения об инвестициях в образование:
- а) заработная плата до поступления в учебное заведение;
  - б) количество лет обучения; в) предстоящее время трудовой деятельности;
  - г) заработная плата после окончания учебного заведения.
2. Рынок труда — это:
- А) система общественных отношений, связанных с наймом и предложением труда, т.е. с куплей-продажей услуг труда;
  - Б) экономическое пространство - сфера трудоустройства, в которой взаимодействуют покупатели и продавцы труда;
  - В) механизм, который обеспечивает согласование цены и условий труда между работодателями и наёмными работниками и регулирует спрос и предложение рабочей силы;
  - Г) работа персонала.
3. К элементам рынка труда относятся:
- А) товар, спрос, предложение, цена рабочей силы;
  - Б) инфраструктура, совокупный спрос, конъюнктура;
  - В) заработная плата, правовые аспекты, регламентирующие отношения
  - Г) субъектов на рынке труда.
4. К текущему предложению на рынке труда не относятся:
- А) безработные, которые активно ищут работу и готовы к ней приступить;
  - Б) работники, которые пытаются изменить место работы;
  - В) лица, которые желают за определенную плату нанять работников;
  - Г) лица, которые желают работать в свободное от работы и учёбы время.
5. Соотношение спроса и предложения на рынке труда называется:
- А) инфраструктурой рынка труда;
  - Б) конъюнктурой рынка труда;
  - В) сегментацией рынка труда.
  - Г) персональный рынок
6. Современному рынку труда свойственно:
- А) превышение предложения рабочей силы над спросом
  - Б) превышение спроса над предложением рабочей силы
  - В) высокая цена рабочей силы

- Г) равновесие
7. Сегментация предусматривает деление рынка труда на :
- А) первичный и вторичный;
  - Б) трудодефицитный и трудоизбыточный;
  - В) равновесный, первичный, вторичный.
  - Г) спекулятивный рынок
8. Потребность в рабочей силе характеризуется:
- А) количеством предприятий;
  - Б) количеством бирж труда
  - В) количеством вакансий на предприятиях
  - Г) количеством денег
9. Спрос на рабочую силу зависит от:
- А) качества труда
  - Б) состояния производства
  - В) спроса на рабочую силу
  - Г) фонда заработной платы
10. Внешний рынок труда характеризуется:
- А) текучестью кадров
  - Б) стабильностью кадров
  - В) количеством предприятий;
  - Г) количеством бирж труда

#### **РАЗДЕЛ 4. ОСНОВНЫЕ НАПРАВЛЕНИЯ ПЛАНИРОВАНИЯ И ОРГАНИЗАЦИИ ТРУДА**

*Выберите один верный ответ на вопрос*

1. Сегментация рынка труда - это:
- А) соотношение спроса и предложения на рынке труда;
  - Б) государственные и негосударственные службы трудоустройства, кадровые
  - В) службы предприятий и фирм, нормативно- правовая база, обеспечивающие взаимодействие между спросом и предложением рабочей силы;
  - Г) деление работников и рабочих мест на замкнутые зоны, ограничивающие мобильность рабочей силы своими рамками.
2. Рынок, который характеризуется «хорошими работами», присущ
- А) первичному;
  - Б) вторичному;
  - В) гибкому;
  - Г) жесткому;
3. Выработка и трудоемкость находятся в :
- А) обратной зависимости
  - Б) прямой зависимости
  - В) не зависят
  - Г) зависят от периода
4. На эффективность труда оказывают влияние следующие факторы:
- А) производственные и технологические
  - Б) формы собственности
  - В) возраст
  - Г) способы распределения
5. Уровень безработицы находится путем сопоставления следующих показателей:
- А) кол-ва безработных и трудоспособного населения
  - Б) кол-ва безработных и экономически активного населения
  - В) кол-ва безработных и трудоспособного населения в трудовом возрасте



- Г) кол-ва молодежи
6. Безработица, связанная с динамическим характером рынка труда, постоянным переходом работников из состояния занятости в категорию безработных и наоборот:
- А) сезонная  
 Б) структурная  
 В) фрикционная  
 Г) циклическая
7. Вид безработицы, относящийся к кейнсианской
- А) сезонная  
 Б) структурная  
 В) циклическая  
 Г) маятниковая
8. Основные причины возникновения циклической безработицы
- А) нарушение макроэкономического равновесия  
 Б) несовершенство рынка труда  
 В) политика государства  
 Г) действия профсоюзов
9. Рынок рабочей силы по степени государственного воздействия не делится на:
- А) контролируемый  
 Б) неконтролируемый  
 В) черный  
 Г) сезонный
10. Какое из направлений использования трудовых ресурсов предполагает сокращение затрат на единицу продукции:
- А) интенсивное  
 Б) экстенсивное  
 В) прогрессивное  
 Г) нормативное.

### 2.3. Рекомендации по оцениванию результатов ситуационных заданий

Максимальное количество баллов	Правильность (ошибочность) решения
2	Полные верные ответы. В логичном рассуждении при ответах нет ошибок, задание полностью выполнено. Получены правильные ответы, ясно прописанные во всех строках заданий и таблиц
1,5	Верные ответы, но имеются небольшие неточности, в целом не влияющие на последовательность событий, такие как небольшие пропуски, не связанные с основным содержанием изложения. Задание оформлено не вполне аккуратно, но это не мешает пониманию вопроса
1	Ответы в целом верные. В работе присутствуют несущественная хронологическая или историческая ошибки, механическая ошибка или описка, несколько исказившие логическую последовательность ответа
0,5	Допущены более трех ошибок в логическом рассуждении, последовательности событий и установлении дат. При объяснении исторических событий и явлений указаны не все существенные факты
0	Ответы неверные или отсутствуют

## **ТИПОВЫЕ СИТУАЦИОННЫЕ ЗАДАНИЯ ДЛЯ ПРОВЕРКИ УРОВНЯ СФОРМИРОВАННОСТИ КОМПЕТЕНЦИИ**

### ***Ситуация к теме 1.2. «Воспроизводство и миграция населения»***

**«Повышение трудового потенциала за счет внешней трудовой миграции»**

**Описание ситуации.** Цели деловой игры: налаживание эффективных межличностных коммуникаций в процессе информационного обмена; формирование навыков работы в группе; выработка практических навыков принятия решений в области регулирования трудовых миграционных потоков. Техника подготовки деловой игры. Для проведения данной деловой игры преподаватель должен подготовить: инструкции для каждой команды; таблицы для заполнения разработанных инструментов регулирования внешней трудовой миграции. Функции участников деловой игры. Делим студенческую группу на несколько команд по 4—5 чел. Каждой команде раздается инструкция и таблицы для заполнения выполненных заданий. Этапы реализации деловой игры. Преподаватель доводит до студентов последовательность этапов реализации деловой игры, разбивает группу на команды, определяет продолжительность выполнения задания (15—20 мин).

**Задание.** С целью создания правовых, экономических и институциональных условий, способствующих эффективному развитию рынка труда, разработана и реализуется Государственная программа. В рамках данной программы есть несколько подпрограмм, одна из которых — «Внешняя трудовая миграция».

Целью данной подпрограммы является привлечение иностранных работников в соответствии с потребностями экономики. Для достижения данной цели в подпрограмме разработаны задачи, представленные в табл. Вашей команде необходимо разработать несколько инструментов реализации данных задач и описать те результаты, которые получит государство от реализации предложенных Вами инструментов.

### ***Ситуация к теме 2.2. «Социально-трудовые отношения на неформальном рынке труда».***

**Описание ситуации.** В процессе обсуждения проекта коллективного договора, подготовленного совместной комиссией от имени двух первичных профсоюзных организаций, представляющих интересы работников данного работодателя, представители одной из первичных профсоюзных организаций отказались подписывать коллективный договор в связи с тем, что в нем не были учтены все специфические интересы представляемых им работников, и высказались за продолжение переговоров по данному вопросу. В то же время срок коллективных переговоров истекает, и продолжение переговоров повлечет нарушение указанного срока.

#### **Контрольные вопросы.**

1. Как должно быть урегулировано данное разногласие?
2. Обоснуйте свой ответ со ссылкой на нормы трудового законодательства.

### ***Ситуация к теме 3.3. «Занятость населения»***

#### **Описание ситуации**

В отдел социальной защиты одного из районов г. Макеевка обратились жильцы дома, которые просят принять меры в отношении своих соседей. Супруги, имеющие троих детей (двое – несовершеннолетние), злоупотребляют алкоголем, являются безработными. Деньги, которые зарабатывает старшая 18-летняя дочь, отбирают родители. Кроме того, она испытывает физическое и психическое насилие со стороны отца.

#### **Контрольные вопросы.**

1. Определите основную проблему и сопутствующие социальные проблемы.

2. Законодательная база, используемая специалистом социальной работы в данном случае.
3. Какие учреждения должны быть задействованы в решении этой проблемы?
4. Предложите Ваш вариант оказания помощи семье специалистом социальной службы.

**Ситуация к теме 4.5. «Анализ, отчетность и аудит в сфере труда»**

**Описание ситуации.** Увеличилась текучесть сотрудников из финансового отдела фирмы, стали уходить лучшие специалисты. До этого руководитель делал попытку повысить на 25 % оклады четырем лучшим работникам, но не получил одобрения службы управления персоналом, отвечающей за штатное расписание. Начальник этой службы доказывал, что оплата является достаточной, и в подтверждение ссылался на информацию об оплате труда данной категории работников, которая ежегодно публикуется профессиональной ассоциацией. Оплата корректировалась в соответствии с данной информацией. Но уход из финансового отдела сотрудников показывает, что данный подход не принимал во внимание реальных условий. Служба управления персоналом провела опрос сотрудников финансового отдела. Сотрудники отдела прямо не жаловались на оклады. Они указали, что профессиональная деятельность в фирме не в полной мере удовлетворяет их ожиданиям. Фирма снизила свою конкурентоспособность, утратила качества лидера, и задачи, решаемые финансовым отделом, стали более рутинными. Руководитель службы управления персоналом, вооружившись этими данными, предложил президенту заменить вице-президента по финансам, который настаивал на своих требованиях, нарушающих, по мнению кадровика, всю систему оплаты. Он отмечал, что ценит вице-президента по финансам как человека, но организация сильна и сможет пережить потерю нескольких талантливых руководителей. На это президент отвечал, что если организация не теряет талантливых людей, она еще сильнее.

**Контрольные вопросы.**

К какому решению должны прийти президент фирмы и руководитель кадров, чтобы сохранить лучших работников?

Какие негативные последствия и экономические потери понесет организация, если эти работники уйдут в другую организацию?

**2.4. Рекомендации по оцениванию вопросов для коллоквиума, собеседования по дисциплине (модулю) «Экономика труда и социально- трудовые отношения».**

Максимальное количество баллов (государственная оценка)	Критерии
2 (отлично)	Выставляется обучающемуся, если он определяет рассматриваемые понятия раздела или темы учебной дисциплины четко и полно, приводя соответствующие примеры.
1.5 (хорошо)	Выставляется обучающемуся, если он допускает отдельные погрешности в ответе, но в целом демонстрирует знание и владение содержанием раздела (темы) учебной дисциплины
1 (удовлетворительно)	Выставляется обучающемуся, если он обнаруживает пробелы в знаниях материала раздела или темы учебной дисциплины
0,5 (неудовлетворительно)	Выставляется обучающемуся, если он обнаруживает

	существенные пробелы в знаниях основных положений раздела или темы учебной дисциплины, неумение с помощью преподавателя получить правильное решение конкретной практической задачи
--	--

## **ТИПОВЫЕ ВОПРОСЫ ДЛЯ КОЛЛОКВИУМА, СОБЕСЕДОВАНИЯ ДЛЯ ПРОВЕРКИ УРОВНЯ СФОРМИРОВАННОСТИ КОМПЕТЕНЦИИ**

### **Раздел 1. Формирование трудовых ресурсов, их природное и механическое движение**

1. Трудовая классификация населения.
2. Экономически активное и не активное население.
3. Воспроизводство трудовых ресурсов.
4. Трудовой потенциал: понятие, структура и показатели.
5. Естественное и механическое движение населения.
6. Количественная и качественная оценка трудового потенциала.
7. Проблемы формирования и использования трудовых ресурсов в современном обществе.
8. Основные тенденции изменений в области экономической активности и занятости населения.

### **Раздел 2. Труд, социально-трудовые отношения и социальное партнёрство**

1. Многокритериальный метод измерения результативности – производительности.
2. Показатель производительности труда с учетом полных затрат.
3. Классификация факторов роста производительности труда.
4. Научно-технический прогресс – главный фактор роста производительности труда.
5. Уровень темпа роста и темпа прироста производительности труда

### **Раздел 3. Рынок труда, занятость и безработица**

1. Эволюция экономических теорий занятости.
2. Структура занятости, виды, формы занятости.
3. Понятие и функции занятости. Занятое и незанятое население.
4. Полная, эффективная и периодическая занятость.
5. Вторичная занятость и самозанятость.
6. Политика занятости: сущность, цели и основные направления.
7. Экономические и социальные функции занятости.
8. Классическая и кейнсианская теория занятости

### **Раздел 4. Основные направления планирования и организации труда**

1. Сущность и причины возникновения неформального рынка труда.
  1. Основные формы неформального рынка труда.
  2. Участники неформального рынка труда: баланс выгод и рисков.
  3. Государственная политика по сокращению объемов неформально занятых.
  4. Мировая неформальная занятость: масштабы и сущность.
  5. Последствия существования неформального рынка труда для экономики.
  6. Мировая неформальная занятость: масштабы и сущность.
  7. Последствия существования неформального рынка труда для экономики.
  8. Развитие неформальных отношений на современном региональном рынке труда Донецкой области.
  9. Пути вывода из тени трудовых мигрантов.
  10. Дать определение понятию «неформальный рынок труда».
  11. Формы теневого рынка труда.
  12. Бесконтрактный найм: сущность, причины и последствия.
  13. Различие фактических и формальных условий найма.

14. Теневой рынок труда. Причины и последствия отношений на теневом рынке труда.
15. Специфика различных форм фиктивного и теневого рынка труда.
16. Незарегистрированное предпринимательство.
17. Раскрыть сущность фиктивного трудоустройства.
18. Причины роста практики фиктивного трудоустройства. Выгоды для работников и работодателей в системе фиктивных трудовых отношений.

**2.5. Рекомендации по оцениванию дискуссионных тем для круглого стола (дискуссии, диспуты, дебаты).**

Максимальное количество баллов (государственная оценка)	Критерии
2 (отлично)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- полное раскрытие темы;</li> <li>- указание точных названий обсуждаемых явлений, знание современного состояния проблемы;</li> <li>- правильная формулировка понятий и категорий;</li> <li>- самостоятельность ответа, умение вводить и использовать классификации и квалификации, анализировать и делать собственные выводы по рассматриваемой теме;</li> <li>- использование материалов современной отечественной и зарубежной литературы и иных материалов и др.</li> </ul>
1,5 (хорошо)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- недостаточно полное раскрытие темы;</li> <li>- несущественные ошибки в определении понятий, категорий и т.п., кардинально не меняющих суть изложения;</li> <li>- репродуктивность ответа: отсутствие самостоятельного анализа и оценочных суждений;</li> <li>- недостаточное использование материалов современной отечественной и зарубежной литературы и иных материалов и др.</li> </ul>
1 (удовлетворительно)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- отражение лишь общего направления темы;</li> <li>- наличие достаточного количества несущественных или одной-двух существенных ошибок в определении понятий и категорий и т.п.;</li> <li>- неспособность осветить современное состояние проблемы</li> </ul>
0,5 (неудовлетворительно)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- содержание темы не раскрыто;</li> <li>- большое количество существенных ошибок;</li> <li>- отсутствие умений и навыков, обозначенных выше в качестве критериев выставления положительных оценок др.</li> </ul>

**ТЕМЫ ДИСКУССИЙ ДЛЯ ПРОВЕРКИ УРОВНЯ СФОРМИРОВАННОСТИ КОМПЕТЕНЦИИ**

1. Качество трудовой жизни: понятие и факторы, его формирующие.
2. Качество рабочей среды и качество труда.
4. Регулирование качества трудовой жизни, его оценка
5. Формы и методы повышения качества трудовой жизни: обогащение труда, трудовая демократия, кружки качества, автономные бригады, самоорганизованные коллективы, трудовая мотивация.
6. Качество трудовой жизни и производительность труда.

7. Факторы, методы измерения качества трудовой жизни: индикаторы объективных условий жизни и индикаторы субъективных оценок жизни.
8. Влияние социальной политики на дифференциацию доходов в обществе.
9. Неденежные формы вознаграждения на предприятиях
10. Проблемы вторичной занятости на рынке труда.
11. Неполная занятость в экономике.
12. Особенности структуры занятости в экономике.
13. Межстрановые сопоставления рынков труда.
14. Мировой рынок труда: особенности функционирования.
15. Мероприятия по снижению безработицы
16. Тенденции неравенства населения по доходам.
16. Доля средних слоев в общем объеме денежных доходов.
17. Соотношение малоимущих, низкообеспеченных, средних и состоятельных слоев населения.
18. Планирование численности и состава работников на предприятии.
19. Особенности организации оплаты труда на малых предприятиях.
20. Особенности организации оплаты труда руководителей, специалистов и служащих на предприятиях с любой формой собственности).
- . Развитие коллективных форм организации труда на этапе перехода к рыночной экономике.
21. Оплата труда в экономике: тенденции и дифференциация.
22. Неравенство заработков в экономике.
23. Заработная плата в государственном и частном секторах.
24. Содержание покупательской стоимости денежных доходов населения в условиях расчета потребительских цен и инфляции.
25. Понятие уровня жизни населения и сущность его стабилизации.
26. Индикаторы стабилизации уровня жизни: динамика покупательской способности денежных доходов населения.
27. Тенденции неравенства населения по доходам.

## 2.6. Рекомендации по оцениванию эссе (рефератов, докладов, сообщений).

Максимальное количество баллов (государственная оценка)	Критерии
3 (отлично)	Выставляется обучающемуся если он выразил своё мнение по сформулированной проблеме, аргументировал его, точно определив проблему содержание и составляющие. Приведены данные отечественной и зарубежной литературы, статистические сведения, информация нормативно правового характера. Обучающийся знает и владеет навыком самостоятельной исследовательской работы по теме исследования; методами и приемами анализа теоретических и/или практических аспектов изучаемой области. Фактических ошибок, связанных с пониманием проблемы, нет; графически работа оформлена правильно.
2 (хорошо)	Выставляется обучающемуся если работа характеризуется смысловой цельностью, связностью и последовательностью изложения; допущено не более 1 ошибки при объяснении смысла или содержания проблемы. Для аргументации приводятся данные отечественных и зарубежных авторов.

	Продемонстрированы исследовательские умения и навыки. Фактических ошибок, связанных с пониманием проблемы, нет. Допущены отдельные ошибки в оформлении работы.
1 (удовлетворительно)	Выставляется обучающемуся если в работе студент проводит достаточно самостоятельный анализ основных этапов и смысловых составляющих проблемы; понимает базовые основы и теоретическое обоснование выбранной темы. Привлечены основные источники по рассматриваемой теме. Допущено не более 2 ошибок в содержании проблемы, оформлении работы.
0.5 (неудовлетворительно)	Выставляется обучающемуся если работа представляет собой пересказанный или полностью заимствованный исходный текст без каких бы то ни было комментариев, анализа. Не раскрыта структура и теоретическая составляющая темы. Допущено три или более трех ошибок в содержании раскрываемой проблемы, в оформлении работы.

**ТЕМЫ ЭССЕ (РЕФЕРАТОВ, ДОКЛАДОВ, СООБЩЕНИЙ) ДЛЯ ПРОВЕРКИ УРОВНЯ СФОРМИРОВАННОСТИ КОМПЕТЕНЦИИ**

1. Состояние и проблемы развития трудовых ресурсов.
2. Факторы влияния на развитие трудовых ресурсов.
3. Положительные и негативные черты переписи как источника информации о населении
4. Демографическая ситуация в Донецкой области.
5. Заграничный опыт осуществления миграционной политики государства.
6. Основные тенденции естественного движения населения
7. Понятие «труд». Общие трудовые категории. Основопологающие концепции.
8. Состояние трудового потенциала Донецкой области.
9. Формирование экономической политики в сфере труда
10. Политика социальной защиты.
11. Зарубежный опыт осуществления политики социальной защиты населения.
12. Социальная политика: состояние и перспективы развития.
13. Основные законодательные акты, которые обеспечивают социальную защиту населения.
14. Принципы формирования новой системы социально защиты населения
15. Формирование профессионально-квалификационной структуры кадров предприятия. Профессиональный клиринг.
16. Составляющие элементы процесса труда и их характеристика.
17. Сущность экономического, социального и физиологического компонента труда.
18. Степень самостоятельности работника в процессе труда.
19. Общественный и правовой аспекты в трудовом процессе.
20. Определение понятия «неформальный рынок труда».
21. Формы теневого рынка труда.
22. Занятость: сущность, принципы и формы.
23. Эффективность занятости и социально-демографические группы в сфере занятости
24. Регулирование занятости и государственная политика в этой области
25. Состав занятых.
26. Виды занятости.
27. Причины безработицы, состав безработных, показатели безработицы и методы их определения
28. Понятие об условиях, факторах и резервах роста производительности труда.
29. Управление производительностью труда.

30. Основные принципы построения экономической системы организации  
 31. Общую организацию производственного и технологического процессов  
 32. Основные технико-экономические показатели деятельности организации и методики их расчета  
 33. Законодательная основа организации оплаты труда.  
 34. Особенности оплаты труда рабочих разных организационно-правовых форм собственности  
 33. Факторы влияния на уровень заработной платы в рыночной экономике.  
 34. Роль Международного бюро труда (МБТ).  
 35. Положительные и отрицательные последствия трудовой миграции населения.  
 36. Цели МОТ по вопросам миграции.

**2.7. Рекомендации по оцениванию иных форм текущего контроля (в зависимости от специфики дисциплины (модуля)).**

Максимальное количество баллов (государственная оценка)	Критерии
2(отлично)	Выставляется обучающемуся, если ответ показывает глубокое и систематическое знание всего программного материала и структуры конкретного вопроса, а также основного содержания и новаций лекционного курса по сравнению с учебной литературой. Обучающийся демонстрирует отчетливое и свободное владение концептуально-понятийным аппаратом, научным языком и терминологией соответствующей научной области. Знание основной литературы и знакомство с дополнительно рекомендованной литературой. Логически корректное и убедительное изложение ответа.
1,5 (хорошо)	Выставляется обучающемуся, если его ответ демонстрирует знание узловых проблем программы и основного содержания лекционного курса; умение пользоваться концептуально понятийным аппаратом в процессе анализа основных проблем в рамках данной темы; знание важнейших работ из списка рекомендованной литературы. В целом логически корректное, но не всегда точное и аргументированное изложение ответа
1 (удовлетворительно)	Выставляется обучающемуся, если его ответ демонстрирует фрагментарные, поверхностные знания важнейших разделов программы и содержания лекционного курса; затруднения с использованием научно-понятийного аппарата и терминологии учебной дисциплины; неполное знакомство с рекомендованной литературой; частичные затруднения с выполнением предусмотренных программой заданий; стремление логически определенно и последовательно изложить ответ
0,5 (неудовлетворительно)	Выставляется обучающемуся, если его ответ демонстрирует незнание, либо отрывочное представление о данной проблеме в рамках учебно-программного материала; неумение использовать понятийный аппарат; отсутствие логической связи в ответе



## ЗАДАНИЯ, ЗАДАЧИ И ДР. ФОРМЫ КОНТРОЛЯ ДЛЯ ПРОВЕРКИ УРОВНЯ СФОРМИРОВАННОСТИ КОМПЕТЕНЦИИ

**1. Решите задачу.** Определите величину трудового потенциала региона, если известно, что за прошедший год численность населения составила 1 860 000 чел., при этом доля трудоспособного населения составила 68 %, число рабочих дней в году — 249, установленную продолжительность рабочего дня — 8 ч

**2. Исходные данные.** Среднегодовая численность населения региона составляет 15 млн чел. За прошедший год в регион из других регионов прибыло 0,9 млн чел., при этом из региона уехали в другие регионы 0,5 млн чел.

**Постановка задачи:** Рассчитайте сальдо миграции, валовую миграцию, коэффициенты интенсивности миграции.

**3. Исходные данные.** Миграция из одного региона в другой составила 10 000 чел., обратный поток мигрантов составил 4000 чел.

**Постановка задачи:** Рассчитайте коэффициент эффективности межрайонного обмена для региона.

**4. Исходные данные.** Численность занятых в составе экономически активного населения - 85 млн. человек; численность безработных - 15 млн. человек. Месяц спустя из 85 млн. человек, имевших работу, были уволены и ищут работу 0,5 млн.; 1 млн. человек из числа официально зарегистрированных безработных прекратили поиски работы.

**Постановка задачи:** а) определите начальный уровень безработицы; б) определите численность занятого населения. Тема 4.1. Планирование и организация труда, количество безработных и уровень безработицы месяц спустя.

**5. Решите задачу.** Определите величину изменения трудового потенциала предприятия в 2011 г. по отношению к 2010 г., если в 2010 г. численность персонала составляла 850 чел., число рабочих дней в 2010 г. — 249, продолжительность рабочего дня в среднем составила 8 ч, в 2011 г. численность персонала предприятия увеличилась на 10 %, число рабочих дней — 248, а продолжительность рабочего дня не изменилась. Сделать выводы.

**6. Решите задачу.** Определите норму времени на партию деталей, если: основное время ( $T_o$ ) - 5 мин., вспомогательное время ( $T_{доп}$ ) - 2,6 мин., время на обслуживание рабочего места ( $T_{обс}$ ) - 0,15 мин., время на отдых работника ( $T_{отд}$ ) - 0,22 мин., подготовочно-завершающее время ( $T_{пз}$ ) на единицу продукции - 0,5 мин., количество деталей в партии - 45 шт. ( $n$ ).

Сделать выводы.

**7. Решите задачи. По итогам проведенных расчетов сделайте выводы.**

### 1. Задача

Имеются следующие данные по предприятию за месяц:

1. Фактически отработано рабочими, чел/дн	10 048
2. Фактически отработано рабочими, чел/ч	80 574
3. Объем произведенной продукции, млн.грн	2 058 760
4. Средняя учетная численность рабочих, чел	600

Рассчитать:

- 1) среднюю часовую выработку;
- 2) среднюю дневную выработку;
- 3) среднюю месячную выработку в расчете на одного рабочего.

## 2. Задача

Имеются следующие данные о работе железнодорожного транспорта за три года:

Показатель	1 год	2 год	3 год
1. Грузовой оборот всех грузов, млрд. т/км	2523	2326	2310
2. Среднегодовая численность работников, тыс. чел	1120	1100	1090

Определить:

- 1) темп роста объема перевозок;
- 2) темп роста численности работников;
- 3) ежегодную выработку и темп ее роста.

## 3. Задача

Определить реальную заработную плату в стране в текущем году. Известно, что в отчетном году зарплата работника за данный месяц составила 24000 руб., а в текущем – уже 29000руб. Индекс роста потребительских цен за год составил 1,25

**8.Решите задачу.** Плановая и фактическая численность ППП на предприятии характеризуются данными, приведенными в таблице 11. Определить абсолютное и относительное отклонение фактической численности от плановой по категориям, а также структуру ППП. Исследовать изменение состава и структуры и дать рекомендации по совершенствованию кадровой политики.

Кроме того, в задаче необходимо определить экономию рабочей силы, а также рост производительности труда. При увеличении объема производства численность отдельных категорий промышленно-производственного персонала (обслуживающие рабочие, служащие и др.) растет в меньшей степени, чем объем производства. В связи с этим создается экономия рабочей силы и происходит рост производительности труда в расчете на весь персонал предприятия.

ППП План Факт Всего в том числе рабочие 1 880, 1950 специалисты, 250248 служащие, 140145, МОП 8083 Процент выполнения плана 110%

## ВОПРОСЫ К ЭКЗАМЕНУ ПО РАЗДЕЛАМ (ТЕМАМ) ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

№ п/п	Содержание оценочного средства (вопрос к экзамену, практические задания, ситуационные задачи и т.д)	Индекс оцениваемой компетенции или ее элементов
Вопрос к экзамену		
<b>Раздел 1. Формирование трудовых ресурсов, их природное и механическое движение</b> <b>Тема 1.1. Население и трудовые ресурсы страны</b>		
1	Сущность, предмет, задачи дисциплины «ЭТиСТО» и ее взаимосвязь с другими учебными дисциплинами	ПК-6.2 3-1
2	Население как субъект социально-экономических отношений, его качественная характеристика	УК-10.9 3-1
3	Трудовые ресурсы и трудовой потенциал страны.	ПК-6.2 У-1
4	Сущность и виды механического движения населения	УК-10.9 3-1
5	Сущность и характер труда, его социальные аспекты	УК-10.9 В-3
6	Классификация видов труда	УК-10.9 У-1
7	Условия труда: сущность, нормативное регулирование, направления улучшения	ПК-6.2 В-1
8	Понятие и показатели измерения качества трудовой жизни населения	ПК-6.2

		3-2
<b>Раздел 1. Формирование трудовых ресурсов, их природное и механическое движение</b>		
<b>Тема 1.2. Воспроизводство и миграция населения</b>		
9	Процесс воспроизведения трудовых ресурсов и население страны.	ПК-6.2 У-1
10	Сущность, причины и социально-экономические последствия трудовой миграции населения	УК-10.9 3-2
11	Понятие социальной защиты и ее основные направления в сфере труда	УК-10.9 3-2
12	Субъекты социального партнерства	ПК-6.2 У-1
13	Сущность, показатели, типы и социальная структура трудового конфликта	УК-10.9 3-2
14	Рынок труда: сущность и структура	УК-10.9 3-1
15	Сегменты рынка труда	УК-10.9 3-1
16	Спрос и предложение на рынке труда	УК-10.9 У-3
17	Регулирование рынка труда	ПК-6.2 В-1
18	Сущность и статусы занятости, законодательство о занятости	УК-10.9 В-3
<b>Раздел 2. Труд, социально-трудовые отношения и социальное партнёрство</b>		
<b>Тема 2.1. Труд как сфера жизнедеятельности человека</b>		
19	Планирование численности и структуры кадров	УК-10.9 3-1
20	Сущность удовлетворенности трудом, ее структура	УК-10.9 У-2
21	Специфика исследований проблем трудовой деятельности в условиях рынка	УК-10.9 3-1
22	Организация оплаты труда рабочих бюджетной сферы и госслужащих	ПК-6.2 В-1
23	Понятие и основные направления организации труда	УК-10.9 У-1
<b>Раздел 2. Труд, социально-трудовые отношения и социальное партнёрство</b>		
<b>Тема 2.2. Социально-трудовые отношения как система и механизм их функционирования</b>		
24	Система трудовых показателей и взаимосвязь их элементов	ПК-6.2 3-1
25	Социальное партнерство. Принципы современных цивилизованных партнерских отношений по определению МОТ	УК-10.9 У-2
26	Формы социально-трудовых отношений	УК-10.9 В-3
<b>Раздел 2. Труд, социально-трудовые отношения и социальное партнёрство</b>		
<b>Тема 2.3. Социальное партнерство в системе СТО</b>		
27	Понятие и развитие социально-трудовых отношений в обществе	УК-10.9 3-1
28	Характеристика социально-трудовых отношений	УК-10.9 В-1
29	Суть удовлетворенности трудом	ПК-6.2 3-3
30	Совокупность факторов, которые характеризуют удовлетворенность трудом	УК-10.9 3-3
31	Межличностный конфликт в группах	К-10.9 У-1
32	Условия труда и факторы их формирования	УК-10.9 3-3
<b>Раздел 3. Рынок труда, занятость и безработица</b>		
<b>Тема 3.1. Формирование и регулирование рынка труда</b>		
33	Глобализация и современные модели регулирования социально-трудовых отношений	ПК-6.2 У-1
34	Развитие трудового потенциала индивида	ПК-6.2 3-3
35	Информационная модель рынка труда.	УК-10.9 В-3
<b>Раздел 3. Рынок труда, занятость и безработица</b>		
<b>Тема 3.2. Социально-трудовые отношения на неформальном рынке труда</b>		
36	Неформальный рынок труда: характеристика, причины возникновения и социально-экономические последствия	УК-10.9 У-1
37	Основные цели и направления постоянной профессиональной	УК-10.9

	переподготовки кадров	В-1
<b>Раздел 3. Рынок труда, занятость и безработица</b>		
<b>Тема 3.3. Занятость населения</b>		
38	Современное состояние занятости в мире	УК-10.9 3-3
39	Государственные и негосударственные посредники на рынке труда	ПК-6.2 У-1
40	Показатели занятости, критерии эффективной и рациональной занятости.	УК-10.9 3-2
41	Сущность, причины и социально-экономические последствия безработицы.	УК-10.9 В-1
42	Сущность и статусы занятости, законодательство о занятости.	ПК-6.2 В-1
43	Виды и формы занятости.	
<b>Раздел 3. Рынок труда, занятость и безработица</b>		
<b>Тема 3.4. Безработица как социально-экономическое явление современного рынка труда</b>		
44	Регулирование и усовершенствование социально-трудовых отношений	УК-6.2 3-1
<b>Раздел 4. Основные направления планирования и организации труда</b>		
<b>Тема 4.1. Планирование и организация труда</b>		
45	Факторы влияния на производительность труда	УК-10.9 В-1
46	Индивидуализм: значение индивида по сравнению с коллективом (группой, организацией или обществом)	УК-10.9 3-1
<b>Раздел 4. Основные направления планирования и организации труда</b>		
<b>Тема 4.2. Производительность и эффективность труда</b>		
47	Современная организация труда и ее влияние на высокие конечные социально-экономические результаты	ПК-6.2 У-2
48	Факторы влияния на производительность труда	УК-10.9 В-1
49	Эффективность и методы измерения производительности труда	УК-10.9 В-1
50	Производительность и уровень оплаты труда	УК-10.9 В-3
<b>Раздел 4. Основные направления планирования и организации труда</b>		
<b>Тема 4.3. Политика доходов и оплаты труда</b>		
51	Планирование заработной платы	УК-10.9 3-1
52	Особенности оплаты труда в производственных бригадах	УК-10.9 3-2
53	Оплата труда при контрактной системе найма	ПК-6.2 3-1
54	Особенности оплаты труда рабочих предприятий разных организационно-правовых форм собственности	УК-10.9 У-1
<b>Раздел 4. Основные направления планирования и организации труда</b>		
<b>Тема 4.4. Уровень жизни и доходы населения</b>		
55	Трудовой процесс и его рационализация	УК-10.93-3
<b>Раздел 4. Основные направления планирования и организации труда</b>		
<b>Тема 4.5 Анализ, отчетность и аудит в сфере труда</b>		
56	Выгоды и риски участников неформального рынка труда	ПК-6.2 В-1
57	Отчетность и аудит в сфере труда	УК-10.9 3-1
58	Специфика исследований проблем трудовой деятельности в условиях рынка	УК-10.9 В-2
59	Социально-трудовая сфера как объект мониторинга	ПК-6.23-1
60	Сущность мониторинга социально-трудовой сферы и принципы его организации	УК-10.9 3-2
61	Показатели социолого-статистического измерения процессов в социально-трудовой сфере	УК-10.9 У-1

62	Основные сферы использования программ регулирования социально-трудовых отношений в международной практике	УК-10.9 У-1
63	Сущность, цели и задачи социологических исследований в сфере труда	ПК-6.2 3-1
64	Международная организация труда: структура, основные направления работы	ПК-6.2 В-2
65	Глобализация и современные модели регулирования социально-трудовых отношений	УК-10.9 -3
66	Методы работы международной организации труда	ПК-6.2 У-1
67	Современное состояние занятости в мире	УК-10.9 3-3
68	Субъекты социального партнерства	УК-10.9 В-3
69	Влияние МОТ на безработицу	ПК-6.2 В-1

**МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ  
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ  
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ  
УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ  
«ДОНЕЦКАЯ АКАДЕМИЯ УПРАВЛЕНИЯ И ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ»**

**Направление подготовки 38.03.03 «Управление персоналом»  
Профиль\_Управление персоналом организации и государственной службы  
Кафедра Управления персоналом и экономики труда  
Дисциплина (модуль) «Экономика труда и социально-трудовые отношения»  
Курс 3 Семестр 5 Форма обучения очная**

**ЭКЗАМЕНАЦИОННЫЙ БИЛЕТ №1**

**Теоретические вопросы.**

1. Цель, задачи, объект и предмет дисциплины. Сущность труда и его аспекты.
2. Сущность, цель и задачи нормирования труда. Фотография рабочего времени. Хронометраж.

**Практическое задание\*.**

Распределить между отдельными членами производственной бригады общий заработок (основная заработная плата и премия), который составляет 630 у.е. с учетом отработанного времени, присвоенных разрядов и установленных коэффициентов трудового участия (КТУ). Исходная информация приведена в табл. 1.

Таблица 1. *Исходные показатели работы членов производственной бригады*

Фамилия и инициалы	Присвоенный тарифный разряд	Отработанное за месяц время, ч	Часовая тарифная Ставка, у.е.	КТУ
Петренко А.М.	III	168	0,72	1,1
Сидоренко О.А.	V	176	0,92	0,9
Кучеренко В.В.	IV	184	0,81	1,0

Экзаменатор: \_\_\_\_\_ А.В. Петенко доцент, канд.экон.наук., доцент

Утверждено на заседании кафедры «24»04.2023г. (протокол №12 от «24» 04.2023г.)

Зав. кафедрой: \_\_\_\_\_ А. М.Стадник канд.гос.упр., доцент

**РЕЦЕНЗИЯ**  
**на РАБОЧУЮ ПРОГРАММУ И ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДИСЦИПЛИНЫ**  
**Б1.О.13 «Экономика труда и социально-трудовые отношения»**

Направление подготовки 38.03.03 Управление персоналом  
Профиль «Управление персоналом организации и государственной службы»  
Составитель: Петенко А.В., канд. экон. наук, доцент  
Кафедра управления персоналом и экономики труда

Представленные на рецензию рабочая программа и фонд оценочных средств дисциплины «Экономика труда и социально-трудовые отношения» разработаны в соответствии с Федеральным государственным образовательным стандартом высшего образования - бакалавриат по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом (приказ Минобрнауки России от 12.08.2020 г. № 955).

Рабочая программа дисциплины содержит требования к уровню подготовки бакалавров по приобретению теоретических знаний и практических навыков, которые предъявляются к обучающимся данного направления подготовки в ходе изучения учебной дисциплины.

В рабочей программе сформулированы цели и задачи освоения дисциплины.

В разделе «Место дисциплины в структуре образовательной программы» указаны требования к предварительной подготовке обучающихся, а также последующие дисциплины, для которых изучение данной будет необходимым.

В рабочей программе прописаны компетенции обучающегося, формируемые в результате освоения дисциплины.

Раздел «Структура и содержание дисциплины» содержит тематическое и почасовое распределение изучаемого материала по видам занятий, а также часы на самостоятельную работу.

В разделе «Фонд оценочных средств» указаны оценочные средства для текущего контроля и промежуточной аттестации обучающегося (фонд оценочных средств представлен отдельным элементом УМКД).

Компетенции по дисциплине, указанные в рабочей программе, полностью соответствуют учебному плану и матрице компетенций.

В рабочей программе дисциплины представлен также перечень материально-технического обеспечения для осуществления всех видов занятий, предусмотренных учебным планом.

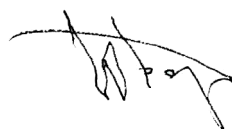
Рабочая программа дисциплины имеет логически завершённую структуру, включает в себя все необходимые и приобретаемые в процессе изучения навыки и умения.

Учебно-методическое обеспечение дисциплины представлено в программе перечнем основной и дополнительной литературы, методических материалов, библиотечно-информационных ресурсов, что является достаточным для успешного освоения дисциплины.

Таким образом, рабочая программа и фонд оценочных средств дисциплины «Экономика труда и социально-трудовые отношения» соответствует всем требованиям к реализации программы и могут быть рекомендованы к использованию в учебном процессе.

Рецензент:

Доцент кафедры управления  
персоналом и экономики труда,  
канд. экон. наук, доцент



Ю.Г. Баранник